

Alaluusua Liisa & Matkoski Mikko

KENELLE KAHVINKEITTO KUULUU?

**Harjoittelunohjaajien kokemuksia nuorisotyönohjaaja-
opiskelijoiden seurakuntaharjoitteluista Oulun hiippakun-
nassa**

Opinnäytetyö

KESKI-POHJANMAAN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminta ja nuorisotyö

Huhtikuu 2012

TIIVISTELMÄ

Yksikkö	Aika	Tekijä/tekijät
Humanistinen ja kasvatustieteiden yksikkö, Ylivieskan yksikkö	Huhtikuu 2012	Liisa Alaluusua ja Mikko Matkoski
Koulutusohjelma		
Kansalaistoiminta ja nuorisotyö		
Työn nimi		
Kenelle kahvinkeitto kuuluu? Harjoittelunohjaajien kokemuksia nuorisotyönohjaaja-opiskelijoiden seurakuntaharjoittelusta Oulun hiippakunnassa		
Työn ohjaaja	Sivumäärä	
KT Reetta Leppälä	72+7	
Työelämäohjaaja		
FT, TM. Pekka Asikainen, hiippakuntasihtööri, Oulun hiippakunnan tuomiokapituli		
Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden seurakunnissa tapahtuvien harjoitteluiden nykytilaa ja tulevaisuutta. Työn hankkeisti Oulun hiippakunnan tuomiokapituli.		
Tutkimus toteutettiin kyselyllä Oulun hiippakunnan alueen seurakuntiin. Toisessa tutkimuksen osassa haastateltiin Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman harjoittelusta vastaavia lehtoreita. Tutkimuksen teoriaosassa on käsitelty työharjoittelua ja työssäoppimista, ohjaajan roolia sekä kirkon työntekijöiden tulevaisuutta.		
Tutkimuksen tulosten mukaan harjoitteluiden tila on tällä hetkellä pääsääntöisesti hyvä ja seurakunnat ovat halukkaita ohjaamaan alan harjoittelijoita. Kehittämiskohteina nähtiin yhteistyön parantaminen eri toimijoiden välillä sekä tarvittavan koulutuksen ja resurssien saaminen ohjaustyöhön.		
Asiasana		
Kirkon nuorisotyö, ohjaus, rekrytointi, työharjoittelu, seurakunta, työssäoppiminen		

ABSTRACT

CENTRAL OSTROBOTHNIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES Humanities and Education, Ylivieska	Date April 2012	Author Liisa Alaluusua and Mikko Matkoski
Degree programme Civic Activity and Youth Work		
Name of thesis Whose job is to make coffee? Instructors' experiences of church youth workers' on-the-job trainings in parishes in the diocese of Oulu		
Instructor Ed.D Reetta Leppälä		Pages 72+7
Supervisor Ph.D, M.Th Pekka Asikainen		
<p>The purpose of this study was to find out what the situation and future of church youth worker students' on-the-job training in parishes is. This work was commissioned by the chapter of diocese of Oulu.</p> <p>The study was carried out with a survey to parishes in the area of Oulu diocese. In the other part of the study two lecturers from Central Ostrobothnia University of Applied Sciences who are responsible for on-the-job trainings were interviewed. The theory part of the study focused on the theory of on-the-job training, the role of mentor and the future of church employees.</p> <p>According to the results of the study the situation of on-the-job training is good in general and parishes are willing to employ trainees in the future.</p> <p>Improving the cooperation between different actors and acquiring sufficient guidance and resources for mentoring were considered as issues that need developing.</p>		
Key words Guiding, on-the-job training, parish, recruiting, youth work of church		

ESIPUHE

Haluamme kiittää KT Reetta Leppälää hyvästä, kärsivällisestä ja asiantuntevasta ohjauksesta. Suuri kiitos kuuluu myös Oulun hiippakunnan tuomiokapitulin hiippakuntasihteeri FT, TM Pekka Asikaiselle siitä, että hän ensinnäkin mahdollisti koko työn tekemisen ja toiseksi siitä, että hän antoi resurssit ja mahdollisuuden osallistua aiheeseen liittyviin seminaareihin Syötekeskuksessa ja Järvenpäässä. Kiitämme myös KM Veijo Pelkosta ja TM Teemu Isokääntää heidän mielipiteistään ja opastuksestaan kyselyn laatimisessa sekä totta kai haastatteluiden antamisesta. Kiitos ja syvä kumarrus kuuluu ehdottomasti jokaiselle kyselyyn vastanneelle henkilölle.

Liisa haluaa erikseen kiittää kaikkia rakkaita murusiaan eli ystäviä ja perheenjäseniä siitä tuntien työstä, joita he ovat tehneet kuunnellessaan maratonpuheluita opinnäytetyön tekemisestä ja sen vaikeudesta. Olette olleet korvaamattomia. Lisäksi työnantajan ja työkavereiden tuki ja ymmärrys on ollut ensiluokkaisena tärkeää tämän opparin onnistumisessa. Suurin ja arvokkain kiitos kuuluu kuitenkin Mikolle, joka on tarvittaessa potkinut hanurille ja tukenut niin ylä- kuin alamäissäkin.

Mikko haluaa kiittää vaimoaan Piia-Maariaa ymmärryksestä, kärsivällisyydestä ja tuesta opinnäytetyöprosessin aikana. Kiitokset kuuluvat myös ystäville, jotka ovat kulkeneet työn rinnalla ja jaksaneet kuunnella valituksia työtaakasta. Kiitokset kuuluvat myös työparilleni Liisalle. Ilman hänen mukanaoloaan työtä tuskin olisi koskaan edes aloitettu.

Mikko on vastannut tässä työssä lukujen 2 ja 4 kirjoittamisesta. Liisa taas on puolestaan kirjoittanut luvut 3 ja 5. Loput työstä on toteutettu yhteisvoimin kymmeniä pannullisia kahvia tuhoten.

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
ESIPUHE
SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 TYÖHARJOITTELU JA TYÖSSÄOPPIMINEN KIRKON TÖIHIN	3
2.1 Harjoittelun perustelut ja tavoitteet	3
2.2 Harjoittelukäytänteet ja harjoitteluiden sisällöt oppilaitoksittain	5
2.2.1 Keski-Pohjanmaan AMK (yhteisöpedagogi AMK).....	7
2.2.2 Diak (sosionomi AMK).....	9
2.2.3 Ammatilliset oppilaitokset (lastenohjaaja)	10
2.3 Harjoittelun arviointi	12
3 HARJOITTELUNOHJAAJANA TOIMIMINEN	14
3.1 Ohjaaminen teoriassa.....	14
3.2 Ammatillinen kasvu	16
3.3 Motivaatio	19
3.4 Mentorointi kirkon alan työssä ja koulutuksessa	20
3.5 Harjoittelunohjaajan rooli	21
3.6 Harjoittelunohjaajan tehtävät	22
4 KIRKON TYÖNTEKIJÖIDEN TULEVAISUUS.....	24
4.1 Harjoittelu ja rekrytointi.....	27
4.2 Kouluttautuminen ja työllistyminen kirkon alalle	28
5 TUTKIMUSONGELMAT JA TUTKIMUSMENETELMÄT.....	32
5.1 Tutkimusongelmat.....	33
5.2 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteuttaminen	34
5.2.1 Kysely Oulun hiippakunnan seurakuntiin.....	35
5.2.2 Kyselyyn vastanneiden taustatiedot	39
5.2.3 Haastatteluiden toteutus	42
5.3 Tutkimuksen luotettavuus.....	44
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	47
6.1 Mitä harjoittelijalta odotetaan?.....	47

6.2 Seurakuntien ja oppilaitoksen yhteistyö.....	48
6.3 Oppilaitoksen odotukset harjoitteluita ja harjoittelunohjaajia kohtaan.....	50
6.4 Harjoittelukokemukset.....	52
6.5 Harjoitteluiden tulevaisuudennäkymät.....	55
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	61
7.1 Kokemukset seurakuntaharjoitteluista	61
7.2 Seurakuntien motivaatio ja valmius ohjata harjoittelijoita	63
7.3 Harjoitteluiden hyödyt ja haitat.....	64
7.4 Kouluttavan oppilaitoksen odotukset harjoitteluita kohtaan.....	64
8 POHDINTA.....	66
LÄHTEET.....	68

LIITTEET

1 JOHDANTO

Suomessa korkeakoulu- ja yliopistotasoinen koulutus antavat opiskelijoille hyvän teoriapohjan kirkon töihin, mutta varsinainen tuntuma työhön saadaan työharjoittelujaksoilla seurakunnissa. Harjoitteluista saadut myönteiset kokemukset voivat motivoida opiskelijan työllistymään kirkon alalle opiskelujen päätyttyä. Kirkolle uudet työntekijät ovat tulevaisuuden kannalta tärkeitä, koska työlle tarvitaan jatkajia suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle. Tämä tekee aiheen tutkimisesta tärkeää.

Kirkko on perinteisesti osallistunut omien työntekijöidensä kouluttamiseen ohjaamalla alan opiskelijoita harjoitteluissa. Tässä tutkimuksessa selvitettiin kyselyn avulla seurakuntien nuorisotyönohjaajien harjoittelunohjauskokemuksia Oulun hiippakunnan alueella. Lisäksi tutkimuksessa haastateltiin Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman harjoitteluista vastaavia lehtoreita nuorisotyönohjaajia kouluttavan oppilaitoksen odotusten selvittämiseksi harjoitteluita ja harjoittelunohjaajia kohtaan. Tutkimuksella haluttiin selvittää ohjaajien näkökulmaa siitä, miten seurakunnissa tapahtuneet harjoittelut ovat sujuneet, mitä odotuksia harjoitteluita kohtaan on ja ovatko seurakunnat tulevaisuudessa halukkaita ottamaan kirkon aloille opiskelevia harjoitteluun. Tutkimuksessa haluttiin myös selvittää annetaanko harjoittelijoille omaa alaansa vastaavia tehtäviä vai koetaanko harjoittelijat seurakunnilla vain väliaikaisina kahvinkeittäjinä.

Tutkimuksen aihe on työelämälähtöinen ja työn hankkeistajana toimi Oulun hiippakunnan tuomiokapituli. Oulun hiippakunta on mukana kirkkohallituksen rahoittamassa hankkeessa, jonka tavoitteena on järjestää kaikille kirkon hengelliseen työhön opiskeleville samantyyppinen seurakuntaharjoittelun palauteseminaari, mikä teologiopiskelijoille on järjestetty jo vuosia. Kirkkohallituksen hankkeeseen

myöntämän rahan takana on huoli osaavan ja sitoutuneen työvoiman riittävydestä sekä uusien työntekijöiden rekrytoitumisesta tulevaisuudessa kirkon töihin.

Tutkimuksessa käytettiin sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimuksen pääpaino on kirkon nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden harjoitteluissa, mutta aihetta sivuaa lastenohjaajaopiskelijat, joiden työelämäharjoittelua eli työssäoppimista on myös päädytty tarkastelemaan. Harjoitteluita ja työssäoppimista on osittain pyritty myös vertailemaan.

Tämän työn tavoitteena on palvella erityisesti niitä seurakuntien työntekijöitä, jotka ovat vastanneet tai tulevat vastaamaan nuorisotyön harjoittelijoiden ohjaamisesta. Teoriaosan aiheet on valittu siten, että ne tutkimuksen ohella tukisivat seurakunnissa tapahtuvan harjoittelunohjauksen arkea mahdollisimman käytännönläheisesti, antaisivat harjoittelunohjaajalle taustatietoa ja eväitä harjoittelunohjaamiseen sekä aineksia oman työn rikastuttamiseen ja ohjaajan oman ammatillisen kasvun tukemiseen ja kehittämiseen. Onnistunut harjoittelu hyödyttää kaikkia osapuolia.

2 TYÖHARJOITTELU JA TYÖSSÄOPPIMINEN KIRKON TÖIHIN

Työharjoittelulla ja työssäoppimisella tarkoitetaan opintoihin pakollisena sisältyviä opintojaksoja, joiden aikana opiskelija perehtyy oman alansa työelämään. Ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa tapahtuvaa työelämään perehtymistä kutsutaan harjoitteluksi ja toisen asteen ammatillisissa opinnoissa sitä kutsutaan työssäoppimiseksi. (STTK 2012.)

Sekä työssäoppiminen että harjoittelu ovat tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työpaikalla. Kirkon tehtävissä ne luovat opiskelijalle kuvaa seurakunnasta työyhteisönä. Opiskelijat tulevat työyhteisöön oppimaan työelämälähtöisesti oman koulutusalan seurakuntatyöhön liittyviä keskeisiä sisältöjä, käytännön toimia, periaatteita ja toimintamalleja. (Kirkkohallitus 2012a.)

2.1 Harjoittelun perustelut ja tavoitteet

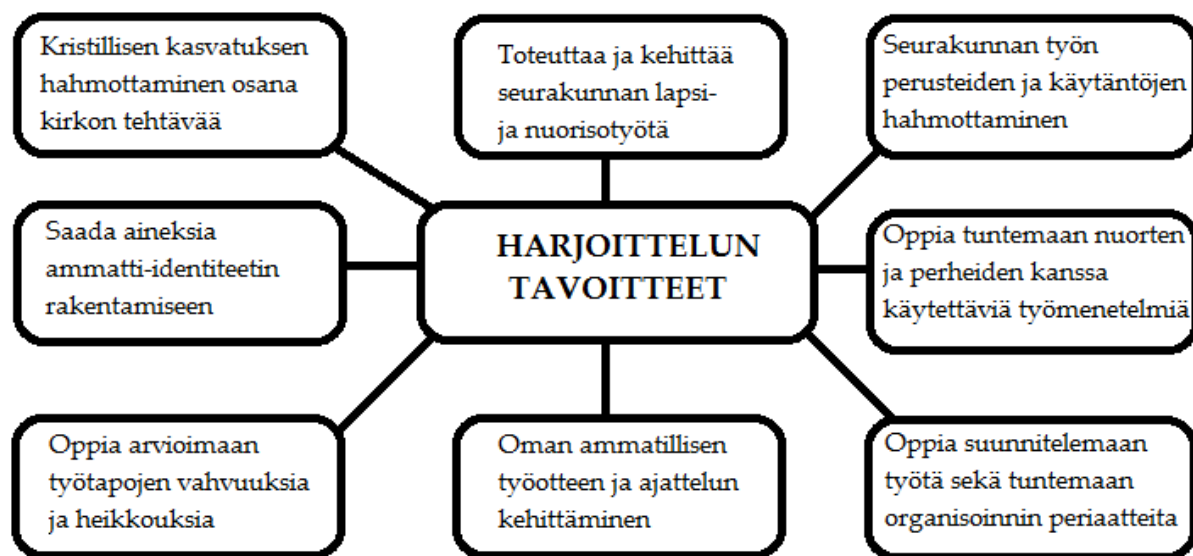
Harjoittelu kuuluu ammattikorkeakouluopintoihin. Harjoittelu kuuluu kaikkiin koulutusaloihin ja sitä on kaikissa ammattikorkeakoulututkinnoissa. (Salonen, 2005, 6.) Harjoittelun tavoitteista on säädetty Valtioneuvoston asetuksen ammattikorkeakouluista (352/2003) 7§:ssä:

Harjoittelun tavoitteena on perehdyttää opiskelija ohjatusti erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen työelämässä (Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352, 7§).

Opiskelijalle harjoittelu on koulutusvaihe, joka yhdistää teoriaa ja käytäntöä sekä antaa mahdollisuuden opinnoissa hankitun osaamisen soveltamisen ja testaamisen käytännön työtehtävissä. Se luo myös pohjaa oman osaamisen arviointiin sekä itsensä kehittämiseen. Työnantajan näkökulmasta katsottuna harjoittelija tuo or-

ganisaatiolle uutta ja ajantasaista osaamista. Harjoittelu toimii samalla myös rekrytointikanavana. (Salonen 2005, 6.) Hyvä harjoittelu- tai työssäoppimiskokemus onkin erittäin merkittävä tekijä tulevien työntekijöiden rekrytoitumisessa kirkon tehtäviin. Työmarkkinoilla kiristynvä kilpailu ammattitaitoisesta ja osaavasta työvoimasta jatkaa kiristymistään kun suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle ja työikäisten ikäluokat pienenevät. Kirkko on haasteen edessä säilyttää työvoimansa, koska kirkon alalle kelpoistavat tutkinnot kelpoistavat myös muihin kuin kirkon tehtäviin. (Kirkkohallitus 2007, 28.)

Kirkon nuorisotyönohjaajaksi opiskelevien harjoittelun tavoitteena on opiskelijan perehtyminen erityisesti ammattiopintojen kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin. Harjoittelujaksot kuuluvat laajempiin opintokokonaisuuksiin, jotka on suunniteltu siten, että osa tavoitteista ja sisällöistä toteutuu ja syvenee harjoitteluympäristössä. Opiskelijat laativat omat henkilökohtaiset tavoitteensa harjoittelulle opinto-oppaiden sekä omien valmiuksiensa mukaan. (Kirkkohallitus 2007, 12.) Kuviossa (KUVIO 1) on esitetty seurakunnissa tapahtuvien harjoitteluiden ydintavoitteet Opiskelijat kirkon työpaikoilla 2006 -julkaisua mukaillen.



KUVIO 1: Seurakuntaharjoittelun tavoitteet (Kirkkohallitus 2007, 12).

Kirkon alan opiskelijoiden harjoittelunaikaiset tehtävät vaihtelevat harjoitteluaikankohdan, harjoitteluseurakunnan toiminnan, omien tavoitteiden, kouluttavan laitoksen sekä harjoittelun painopisteiden mukaan. Tarkoituksena kuitenkin on, että opiskelija pääsee tutustumaan ja osallistumaan työntekijän roolissa mahdollisimman laajasti koko seurakunnan toteuttamaan kasvatustyöhön. Harjoitteluun voi liittyä vaihtelevasti esimerkiksi seuraavia tehtäviä: isoskoulutuksen, leirien, nuorteniltojen, hartauksien, opetustuokioiden ja nuortenmessujen suunnittelua ja toteutusta sekä nuorten kahvilatoimintaan ja Saapas-päivystykseen osallistumista. Opiskelijat voivat suunnitella ja ohjata iltapäivä- ja harrastekerhoja, lasten ja varhaisnuorten leirejä ja pyhäkouluja. Opiskelijat tutustuvat ja osallistuvat myös verkostoyhteistyöhön, jolla tarkoitetaan esimerkiksi yhteistyötä alueen koulujen kanssa. On myös tärkeää, että harjoittelija pääsee mukaan työyhteisön palavereihin ja kokouksiin. (Kirkkohallitus 2007, 12.)

2.2 Harjoittelukäytännöt ja harjoitteluiden sisällöt oppilaitoksittain

Kirkon virkoihin ja tehtäviin kouluttavat oppilaitokset tekevät harjoittelua ja työssäoppimista koskevat kirjalliset sopimukset seurakuntien kanssa, joissa määritellään esimerkiksi työnjakoa, tehtäviä ja vastuita työssäoppimisen ja harjoittelun aikana (Kirkkohallitus 2012a). Kouluttavien oppilaitosten harjoittelukäytännöissä on eroavaisuuksia. Esimerkiksi työssäoppimis- ja harjoittelujaksot sisältyvät koulutuksen eri vaiheisiin oppilaitoksen laatiman opetussuunnitelman mukaisesti. Saman tutkinnon työssäoppimis- ja harjoittelukäytännöt saattavat erota toisistaan oppilaitoksen mukaan. Myös seurakunnissa toteutettavien työssäoppimis- ja harjoittelujaksojen lukumäärät ja laajuudet voivat vaihdella. (Kirkkohallitus 2012a.)

Kirkon nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavan tutkinnon voi suorittaa Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa Ylivieskan yksikössä Raudaskylän toimipis-

teessä tai Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) Järvenpään, Kauniaisten ja Piek-sämäen yksiköissä (Salomäki 2008, 12). Vuonna 2015 Helsingin Kalasatamaan ava-taan Diakin ja Arcada-ammattikoulun yhteinen kampus, jonne siirtyvät Diak Ete-län (Helsinki, Järvenpää, Kauniainen) opiskelijat, jolloin Diak Etelän toiminta ny-kysisissä toimipaikoissa lakkautetaan (Launonen 2011). Yrkeshögskola Novia kou-luttaa ruotsinkieliset nuorisotyönohjaajat Turussa (Novia 2012).

Nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistavien ammattikorkeakoulututkintojen laa-juus on 210 opintopistettä. Diakissa tutkintonimike on sosionomi AMK ja Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa tutkintonimike on yhteisöpedagogi AMK. (Kirkkohallitus 2007, 7.) Yrkeshögskola Noviassa tutkintonimike on socionom YH (Novia 2012).

Sosionomin ja yhteisöpedagogin tutkinnoissa sekä yhtäläisyyksiä että eroavai-suuksia. Molemmat tutkinnot sisältävät piispainkokouksen vaatimat 90 opintopis-tettä teologisia ja kirkon työhön liittyviä opintoja (Kirkkolaki 13.9.2005/102, 2§). Sosionomi (AMK) on sosiaali- ja terveysalan ja yhteisöpedagogi (AMK) on huma-nistisen- ja kasvatustieteen tutkinto. Kirkon nuorisotyönohjaajan suuntautumisvaih-toehdon valinnut sosionomi opiskelee teologisten aineiden lisäksi sosionomin työ-tehtäviin oikeuttavan pätevyyden ja he voivat työllistyä kirkon lisäksi esimerkiksi päiväkoteihin ja lastensuojelutyöhön. Yhteisöpedagogi (AMK) ei anna sosiaalialan koulutusta. Opinnoissa keskitytään kirkollisten aineiden lisäksi kasvatustieteen ja ope-tustyöhön, kansalaistoimintaan ja nuorisotyöhön yleensä. Yhteisöpedagogeja kou-lutetaan myös Humanistisessa ammattikorkeakoulussa ilman kirkon nuoriso-työnohjaajan virkaan oikeuttavaa pätevyyttä. Yhteisöpedagogit työllistyvät kunti-en, seurakuntien ja järjestöjen nuorisotyöhön tai lastensuojeluun. (DIAK 2011 & KPAMK 2011.)

Lastenohjaajat suorittavat lapsi- ja perhetyön perustutkinnon. Sen voi suorittaa joko opetussuunnitelmaperusteisena koulutuksena tai näyttötutkintona. Tutkin-

non laajuus on 120 opintoviikkoa. (Kirkkohallitus 2007, 6.) Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon voi suorittaa seuraavissa oppilaitoksissa: Jaakkiman kristillinen opisto, Jyväskylän kristillinen opisto, Kalajoen Kristillinen opisto, Kaustisen Evankelinen Kansanopisto, Kristliga folkhögskolan i Nykarleby, Lahden diakonian instituutti, Lapuan kristillinen opisto, Koulutuskeskus Agricola, Portaanpään kristillinen kansanopisto, Seurakuntaopisto Järvenpäässä, Turun kristillinen opisto ja Ylitornion kristillinen kansanopisto (Kirkkohallitus 2012e).

Evangelis-luterilaiseen kirkkoon kuuluvat lastenohjaajaopiskelijat opiskelevat tutkinnon ammattitaitovaatimukset oman uskonnollisen tunnustuksensa mukaan ja kelpoistuvat kaikki kirkon töihin. Kirkkoon kuulumattomat voivat suorittaa tutkinnon ilman kirkon kasvatustoimintaan liittyviä opintoja. (Hilska 2011.)

Seuraavissa alaluvussa on tarkasteltu kirkon nuorisotyönohjaajia (yhteisöpedagogi (AMK), sosionomi (AMK)) kouluttavien oppilaitosten harjoittelua seurakunnissa ja niiden sisältöä sekä luodaan katsaus lastenohjaajia kirkon alalle kouluttavien toisen asteen ammatillisten oppilaitosten työssäoppimiskäytänteisiin.

Kirkon nuorisotyönohjaajan virkaan kelpoistava tutkinto pätevöittää myös seurakunnan lastenohjaajan tehtävään (Piispainkokous 2009). Nuorisotyönohjaaja voi saada lastenohjaajaopiskelijan ohjattavakseen. Siksi on hyvä tarkastella myös toisen asteen työssäoppimista seurakunnissa, vaikka tutkimuksen pääpaino onkin ammattikorkeakoulutasoisessa harjoittelussa.

2.2.1 Keski-Pohjanmaan AMK (yhteisöpedagogi AMK)

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmassa on ollut kolme harjoittelua, joiden jaksokohtaisia tavoitteita ovat olleet työtaitojen oppiminen soveltamalla opintojen monialaista tietoperustaa käytännön kasvatus-, ohjaus- ja opetustyö-

hön, perehtyminen rippikoulutyöhön ja muuhun kristilliseen kasvatukseen sekä ammatillisen osaamisen syventäminen nuoriso-, perhekasvatus- ja diakoniatyössä. Harjoittelua on yhteensä 30 opintopisteen verran kolmessa jaksossa. (KPAMK 2006, 5.) Vanha opetussuunnitelman mukaiset harjoittelukäytänteet ovat käytössä vielä syksyllä 2010 aloittaneilla opiskelijoilla. (KPAMK 2010).

Syksyllä 2011 aloittaneen ryhmän harjoittelu tulee muuttumaan uuden opetussuunnitelman myötä. Harjoittelut on jaettu neljään osaan. Ensimmäinen harjoittelu painottuu alakouluikäisten parissa tehtävään työhön seurakunnassa. Toisessa harjoittelussa opiskelija osallistuu rippikoulun toteutukseen ja muuhun kesätoimintaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnassa. Kolmas ja neljäs harjoittelu voidaan suorittaa seurakunnissa, järjestöissä, erilaisissa lasten- ja nuortenhuoltolaitoksissa tai muissa kasvatustyötä tekevissä yhteisöissä. (Isokääntä 2012a.)

Harjoittelut alkavat toisena lukuvuonna. Ensimmäinen harjoittelu on toisen opiskeluvuoden kevätlukukaudella. Toisen eli seurakunnassa tapahtuvan harjoittelun ensimmäinen osa (2a) sijoittuu toisen opiskeluvuoden loppuun touko-kesäkuulle ja harjoittelun toinen osa (2b) syys- lokakuulle. Kolmas, syventävä harjoittelu suoritetaan kolmannen lukuvuoden keväällä. (KPAMK 2010.) Uusi opetussuunnitelma ei muuta harjoitteluiden ajankohtia. Jatkossa ensimmäinen harjoittelu sekä 2a muodostavat seurakuntaharjoitteluiden kokonaisuuden. (KPAMK 2011.)

Opiskelijat hankkivat itse harjoittelupaikkansa, jotka harjoittelun vastuuopettaja hyväksyy. Harjoittelupaikkojen hyväksymisen edellytyksenä on, että harjoittelun työtehtävien tulee valmentaa ammattikorkeakoulutasoista tutkintoa edellyttävään työhön. Oppilaitoksen ja harjoittelupaikan välille tehdään suppea ja suurpiirteinen sopimus. (KPAMK 2006, 6.)

Harjoittelun aikana harjoittelusta vastaava lehtori käy kiertämässä jokaisen harjoittelupaikan (KPAMK 2006, 8). Vastaava lehtori, harjoittelija ja harjoittelunohjaa-

ja pitävät arviointikeskustelun, jonka aikana käydään läpi harjoittelun kulkua, sisältöä sekä tavoitteita. Tilanne antaa opiskelijalle mahdollisuuden myös kahdenkeskeiseen keskusteluun opettajan kanssa. (Kirkkohallitus 2007, 20.)

Harjoittelijalle ei makseta harjoittelusta palkkaa. Seurakunnat eivät myöskään vaadi ohjauspalkkiota harjoittelujaksoilta. Kirkon uusien työntekijöiden kouluttaminen mielletään seurakunnissa myös heidän velvollisuudekseen. (KPAMK 2006, 7.)

2.2.2 Diak (sosionomi AMK)

Diakin sosiaalialan koulutusohjelman kristillisen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehdon opetussuunnitelma 2011 mukaan tutkintoon kuuluva harjoittelun määrä on 60 opintopistettä. Harjoittelut alkavat ensimmäisen vuoden kevätlukukaudella toisessa opintokokonaisuudessa ja jatkuvat jokaisessa opintokokonaisuudessa aina kolmannen vuoden kevätlukukauden kuudenteen opintokokonaisuuteen asti. Harjoittelut painottuvat sosiaalialalle, mutta kahden pakollisen seurakuntaharjoittelun lisäksi esimerkiksi kuudennessa opintokokonaisuudessa on mahdollisuus suorittaa työyhteisön kehittämiseen liittyvä harjoittelu seurakunnassa. (Diak 2011.)

Ensimmäisen 10 opintopisteen laajuinen osa seurakuntaharjoittelusta on toisen opiskeluvuoden keväällä. Harjoittelun ydinsisältöjä ovat nuorisotyön muodot, nuorisotyöntekijän rooli jumalanpalveluksessa ja rippikoulussa, kirkon työntekijän ammatti-identiteetti, ammatillinen kasvu, työssä jaksaminen, tutkiva työote, nuorisotyön kehittäminen sekä ryhmä- ja kerhotoiminta. Toinen osa seurakuntaharjoittelusta suoritetaan kesällä seurakunnan lapsi- ja nuorisotyön leiritoiminnassa. Ydinsisältönä onkin leiri- ja retkitoiminta ja tavoitteeksi on asetettu, että opiskelija osaa toimia monipuolisesti mm. rippikoulutyössä. Leiriharjoittelun laajuus

on viisi opintopistettä. (Diak 2011, 10.) Leiritoiminnassa tapahtuva harjoittelu voi olla osa kesätyötä, jolloin harjoittelunohjausta ei edellytetä (Launonen 2011).

Työyhteisön kehittämiseen liittyvän harjoittelun laajuus on 10 opintopistettä ja sen voi suorittaa seurakunnassa. Harjoittelujakson ydinsisältöihin kuuluu johtamisen käytäntöjä, työn ja työyhteisön kehittämisen menetelmiä, tiedotuksen ja markkinoinnin toteutusta sekä vaikuttamista sosiaalialan asiantuntijana. (Diak 2011, 14.)

Diakin harjoittelijoilla harjoittelun viikkotuntimäärä on 40 tuntia. Opiskelija tekee vähintään 35 tuntia harjoittelua ja loppuajan itsenäisesti esimerkiksi harjoittelutehtävien parissa. Opiskelijan osallistuessa leirille harjoittelun aikana, hänen työaikansa noudattaa joustavasti virassa olevan ohjaajan työaikaa ja on tällöin oikeutettu esimerkiksi leirivapaisiin. (Diak 2008b.) Harjoittelusta vastaavien opettajien vierailut harjoittelupaikoilla ovat sattumanvaraisia johtuen resurssipulasta (KPAMK 2006, 8).

2.2.3 Ammatilliset oppilaitokset (lastenohjaaja)

Toisen asteen ammattiopinnoissa työssäoppimisen käytännöt vaihtelevat kouluttavan oppilaitoksen mukaan. Työssäoppimisesta tehdään kirjallinen sopimus kouluttavan laitoksen ja seurakunnan välille. Sopimus käsittää opiskelijan ohjauksen, arvioinnin, mahdolliset näytöt, kustannukset, vakuutukset ja muut käytännön järjestelyt. Oppilaitokset pyrkivät solmimaan laajan yhteistyöverkoston toistaiseksi voimassa olevilla sopimuksilla, joiden sisältöä voidaan tarkastella tarvittaessa. (Kirkkohallitus 2007, 15.) Oppilaitosten työelämäyhteydet ovat hyvät ja oppilaitoksista toivotaan seurakuntien sitoutuvan myös tulevaisuudessa työssäoppimisen toteutumiseen ja kehittämiseen (Kirkkohallitus 2010, 26).

Työssäoppimispaikkoina ovat toimineet opiskelijoiden kotiseurakunnat tai kouluttavien laitosten lähialueella sijaitsevat seurakunnat. Työssäoppimispaikat pyrittään varaamaan heti opiskelijaryhmien varmistuttua. Jotkut kouluttavat laitokset varaavat harjoittelupaikat jo edellisen lukukauden lopulla tai seurakuntiin lähetetään ennakkotiedote tulevista työssäoppimisjaksoista. Syksyllä paikat varmistetaan puhelimitse tai sähköpostilla. Pääsääntöisesti opettajat hankkivat työssäoppimispaikat, mutta joissakin oppilaitoksissa opiskelijat voivat hankkia paikan itse. Työssäoppimispaikkoja valittaessa otetaan huomioon opiskelijoiden työssäoppimisen tarve, kulkumahdollisuudet, ohjaajien jaksaminen ja motivaatio ohjaustyöhön. (Kirkkohallitus 2007, 15.)

Ennen työssäoppimisjaksoa ohjaava opettaja ohjaa ja ohjeistaa opiskelijat tulevalle jaksolle. Ohjeistuksessa käydään läpi opiskelijoiden toiveet ja odotukset, annetaan työssäoppimiseen liittyvät tehtävät sekä käydään läpi arviointikriteerit ja -prosessi. Opiskelijat kirjaavat omat tavoitteensa, jotka esitetään opettajalle ja työssäoppimisjakson alussa ohjaajalle. Työssäoppimisen aikana opettaja tekee vähintään yhden ohjauskäynnin työssäoppimispaikalle, riippuen oppilaitoksesta sekä opiskelijan ohjaustarpeesta. Lisäksi yhteyttä voidaan pitää sähköpostitse. (Kirkkohallitus 2007, 16.)

Työpaikkaohjaajan tehtäviin kuuluu antaa ohjeistusta sopimuksessa mainitulla tavalla. Ohjausta ovat myös päivittäiset keskustelut työn ohessa sekä varsinaiset ohjauskeskustelut niille varattuina aikoina, joissa ohjaaja antaa palautetta ja kertoo työpaikan odotuksista ja toiveista. Opiskelija voi ohjauskeskustelussa esittää työtilanteissa esille tulleita kysymyksiä ja pohdintoja. Työssäoppimisen lopuksi ohjaaja ja opiskelija käyvät arviointikeskustelun. (Kirkkohallitus 2007, 16.)

Lastenohjaajan tutkinto rakentuu pakollisiin ja valinnaisiin tutkinnon osiin. Pakollisia osia ovat lapsen kasvun ohjaus ja huolenpito, perhelähtöinen ja yhteisöllinen kasvatustyö sekä koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaus. Valinnaisia

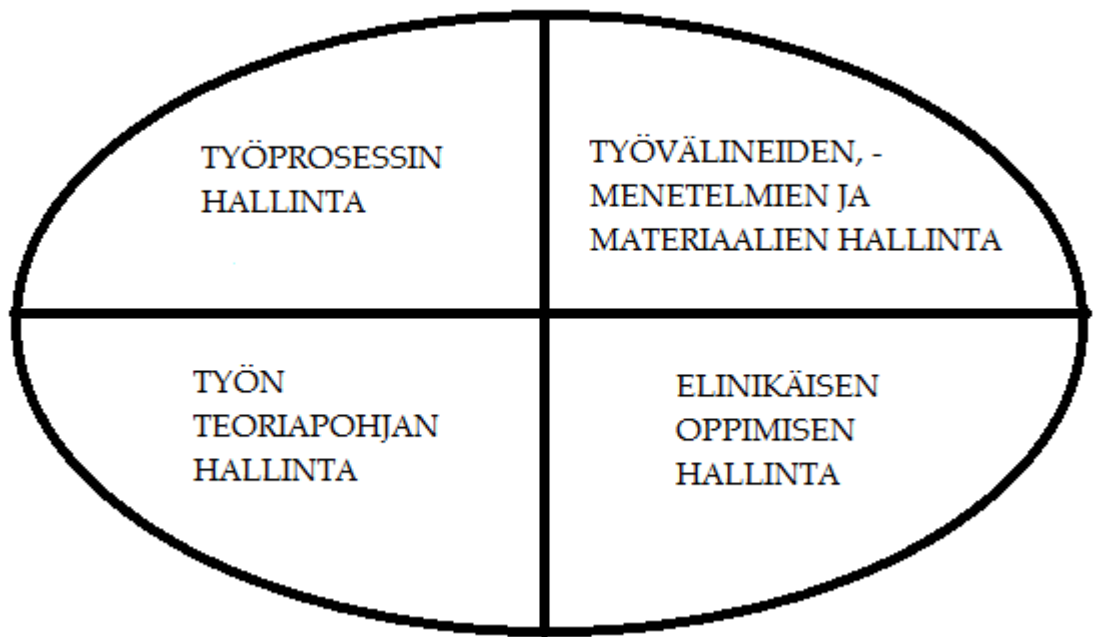
tutkinnon osia ovat ilmaisutaitojen ohjaus, erityistä tukea tarvitsevien lasten ja perheiden kohtaaminen ja ohjaus, monikulttuurisessa työympäristössä toimiminen, kristillinen kasvatus sekä palvelujen tuottaminen. Valinnaisista tutkinnon osista on opiskelijan valittava vähintään yksi. (Hilksa 2011.)

2.3 Harjoittelun arviointi

Harjoitteluun tulee aina sisältyä arviointi. Arvioinnin tulisi olla luonteeltaan kehittävä ja ohjaavaa. Sen tavoitteena on opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen ja myös koko harjoittelutoiminnan kehittäminen. Arviointia tapahtuu koko harjoitusprosessin ajan. Arvioinnin kohteena tulisi olla opetussuunnitelmaan kuuluvat sekä harjoittelijan omat henkilökohtaiset tavoitteet. (Salonen 2005, 19.) Harjoittelun aikana arviointi tapahtuu opiskelijan itsearviointina sekä harjoittelunohjaajan ja opettajan antamana arviointina (Kirkkohallitus 2007, 19).

Harjoittelun loppuarviointi tapahtuu opettajan tekemän harjoittelunohjauskäynnin yhteydessä käydyn arviointikeskustelun, harjoittelunohjaajan ja opiskelijan laatiman kirjallisen lausunnon ja harjoittelunajan tehtävien arvioinnin perusteella. Harjoittelusta ei anneta opiskelijalle numeroarviointia, mutta opettaja voi arvioida harjoittelun kokoavan tehtävän ja oppimistehtävät numeroasteikolla yhdestä viiteen. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa harjoittelu arvioidaan maininnoilla hyväksytty tai hylätty. (Kirkkohallitus 2007, 19.) Sama käytäntö on käytössä Diakonia-ammattikorkeakoulussa (Diak 2008a).

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen työssäoppimisjakson lopussa opiskelija ja työpaikkaohjaaja käyvät arviointikeskustelun, jonka pohjalta työpaikkaohjaaja antaa kirjallisen arvioinnin sekä numeroarvioinnin. (Kirkkohallitus 2007, 18.) Arviointi kohdistuu neljään eri osa-alueeseen:



KUVIO 2: Työssäoppimisen arvioinnin osa-alueet (Opetushallitus 2009, 127).

Työpaikkaohjaaja arvioi osa-alueita arvoasteikolla yhdestä kolmeen, jossa kolme on kiitettävä (Opetushallitus 2009, 127). Opiskelija suorittaa myös toiminnastaan itsearvioinnin kirjallisesti (Kirkkohallitus 2007, 18).

3 HARJOITTELUNOHJAAJANA TOIMIMINEN

Harjoittelunohjaajalla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa harjoittelupaikan nimettyä harjoittelijan työelämäohjaajaa. Hän on alansa ja työpaikkansa asiantuntija, joka ohjaa ja opastaa harjoittelussa olevaa opiskelijaa harjoittelujaksolla. Nuorisotyönohjaajien seurakuntaharjoittelun ohjaajan tulee olla nuorisotyönohjaaja, joka on virkasuhteessa seurakuntaan, jossa harjoittelu suoritetaan. Joissain tapauksissa ohjaaja voi olla myös seurakunnan teologi. (Isokääntä 2012b.) Tässä luvussa käsitellään harjoittelunohjaamista teorian kautta käytäntöä kohti kulkien. Ammatillinen kasvu, motivaatio ja ohjaamisen teoriat antavat harjoittelunohjaajalle pohjaa siitä, mihin ohjaamisella tulisi pyrkiä. Kirkon mentorointimallia olemme halunneet käsitellä tässä luvussa, koska se on erittäin toimiva käytäntö ja sitä voisi enemmänkin hyödyntää kirkon alan koulutuksessa ja harjoitteluissa. Näiden ohjaamisen teoriaa käsittelevien lukujen avulla harjoittelunohjaaja pystyy mahdollisimman hyvin toteuttamaan luvun lopussa kuvattuja ohjaajan rooleja ja tehtäviä.

3.1 Ohjaaminen teoriassa

Ohjaussuhde on aina vastavuoroista ja molemminpuolista vaikuttamista. Ohjauksella pyritään tukemaan ohjattavan ammatillista kasvua ja autetaan häntä löytämään uusia mahdollisuuksia työstään ja pyrkimään tutkivaan, reflektiiviseen työotteeseen. Ohjausteorian tehtävänä on monitasoisesti kuvata ohjaussuhdetta eli sitä mitä aidossa, kohtaavassa vuorovaikutuksessa ohjattavan ja ohjaajan välillä tapahtuu. Ohjausteoriaa ja sitä tukevia teorioita tarvitaan, jotta pystytään kiinnittämään huomiota oleellisiin asioihin ja opitaan ymmärtämään, mistä oppimisessa on kyse. Hyvän oppimisteorian avulla pystymme jäsentämään jokapäiväisessä

työssä eteen tulevia materiaaleja ja ymmärtämään sitä, miten ohjaamme ja miten haluaisimme ohjata. (Ojanen 2006, 7, 17, 20, 21, 27.)

Ohjaamisen pääteorianana pidetään kokemuksellisen oppimisen teoriaa, jonka mukaan mikään tieto ei ole irrotettavissa elämän kokemuksesta. Oppiminen tapahtuu aina suhteessa jo hankkimaamme aiempaan tietoon. Tieto on tiedostettava ja yhdistettävä aiempaan materiaaliin. Tätä prosessia kutsutaan reflektoinniksi. Ohjauksen prosessi voidaan jakaa neljään vaiheeseen. Ensimmäisessä vaiheessa muistellaan aiempaa kokemusta. Toisessa eli pohtivassa vaiheessa reflektoiden mietitään kokemuksen herättämiä tunteita ja ajatuksia. Kolmas vaihe on uudelleen arvioinnin vaihe, jolloin mietitään, mikä uudessa tiedossa on merkityksellistä ja liitetään se jo tunnettuun tietoon. Neljäs ja viimeinen vaihe on tiedon testaamis- ja toteutusvaihe. Tällöin testataan käytännössä opittua uutta taitoa ja tehdään siitä johdopäätöksiä. (Ojanen 2003, 21-22, 120-130.)

Jokaisella ohjaajalla on oma käyttäteoriaansa. Se on alati kehittyvä oman henkilökohtaisen oppimisen tulos, joka toimii pääsääntöisesti tiedostamattomalla tasolla. Käyttäteoria koostuu kokemuksista, tiedoista, arvoista ja asenteista. Sen eri osat ovat muodostuneet kokemusten ja oppimisen seurauksena sekoittumalla omaan arvomaailmaamme. Tällä reflektoinnilla ihminen alkaa ymmärtää millaisiin arvoihin, uskomuksiin, ennakkoluuloihin ja tietoihin hänen toimintansa perustuu ja millaisia muutostarpeita niissä mahdollisesti on. Ohjaajan tulisi yhdistää oma teoreettinen osaamisensa henkilökohtaisiin näkemyksiin ja tätä kautta prosessoida omaa käyttäteoriaansa, jotta pystyisi ohjatessa tukemaan ohjattavan käyttäteorian kehittymistä. Ehdoton edellytys käyttäteorian muutokseen on se, että tiedostaa käyttäteoriaansa tiedostamattomatkin puolet. Tiedostamiseen pääsee reflektoinnin avulla. (Ojanen 2006, 86-92.)

Mykrän (2007) mukaan ohjaajan tulisi ottaa ohjauksessa huomioon myös se, että kaikki ohjattavat ovat erilaisia ja eritasoisia. Suuria eroja on tietojen ja taitojen li-

säksi itseohjautuvuudessa. Opiskelijat voidaan jakaa neljään tasoon ja ohjaamisella tulisi pyrkiä aina siihen, että ohjattava pääsisi nousemaan seuraavalle portaalle. Alin itseohjautuvuuden taso on riippuvainen opiskelija, joka tarvitsee ohjaajasta turvaa sekä selkeää ohjeistusta kaikkeen toimintaansa. Ohjaaja toimii tässä tilanteessa auktoriteettina, jonka haasteena on rohkaista ja kannustaa opiskelijaa tekemään itse. Toisella tasolla puhutaan kiinnostuneesta opiskelijasta, joka on halukas tekemään työtehtäviä ja oppimaan, mutta on silti hieman epävarma itsestään ja taidoistaan. Ohjaajan rooli on toimia motivoijana kannustaen, rohkaisten, antaen palautetta ja markkinoiden erilaisia työtehtäviä. Lisäksi on tärkeää kannustaa opiskelijaa asettamaan itselleen tavoitteita. Kolmannella itseohjautuvuuden tasolla opiskelija on sitoutunut. Hän osaa ja on vastuullinen ja pystyy toimimaan itsenäisesti sekä ohjaajan avustuksella. Ohjaajan tehtävä onkin toimia avustajana ja pyrkiä keskustelemaan mahdollisimman paljon ohjattavan kanssa sekä antamaan tälle uusia kokemuksia ja haasteita. Neljännellä ja korkeimmalla tasolla on itseohjautuva opiskelija, joka tarvitsee rinnalleen ohjaajan neuvonantajaksi. Opiskelija osaa toimia itsenäisesti ja huolehtia tavoitteistaan ja oppimisestaan. Ohjaajan tulisi tässä vaiheessa antaa ohjattavalle mahdollisimman paljon hiljaista tietoaan eli sitä, miksi jotain asiaa tehdään ja miksi on tärkeä jotain oppia. Tässä vaiheessa vuorovaikutussuhde on sillä tasolla, että ohjaaja pystyy itsekin oppimaan parhaiten. (Mykrä 2007, 21-23.)

3.2 Ammatillinen kasvu

Ammatillisella kasvulla tarkoitetaan jatkuvaa oppimisprosessia, jossa yksilö kehittää omia tietojaan ja taitojaan vastaamaan ammattinsa muuttuvia vaatimuksia (Ruohotie 2005, 9). Ammatillisella kasvulla voidaan tarkoittaa esimerkiksi yksilön sisäistä kasvua, sitoutumista työhön uudella tavalla, ammatillisen identiteetin ja työpersoonan uudelleen määrittämistä tai uusien työskentelytapojen oppimista,

laajentamista ja syventämistä (Wallin 2007). Ihannetapauksessa ammatillinen kasvu jatkuu läpi työikäisyyden ja yksilö tuntee halua ja tarvetta oppimiseen, sekä kokee mahdollisuuden kehittyä työssään (Mäntylä 2007, 92). Tätä kasvua voi tapahtua kirjallisuutta lukemalla, roolimallia seuraamalla, videonauhoilta, harjoittelemalla uusia taitoja aktiivisesti tai mentorin opastuksella. Oppiminen voi perustua myös satunnaisiin kokemuksiin tai yllättäviin tapahtumiin, joita myöhemmin soveltaa jo olemassa olevaan tietoonsa. (Ruohotie 2005, 9.) Ihminen ei kuitenkaan työskentele pelkästään tietojen ja taitojen varassa, vaan hän on myös tunteva ihminen. Tämän vuoksi ammatillinen kasvu on sekä kognitiivista eli tiedollista että emotionaalista eli tunteisiin perustuvaa. Ammatillisen kasvun prosessissa tieto, taito ja tunne kohtaavat. (Wallin 2007.)

Ammattikorkeakoululain 4§:n mukaan ammattikorkeakoulujen yksi tehtävä on tukea yksilön ammatillista kasvua (Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351, 4§). Opiskelun aikana tapahtuvan ammatillisen kasvun tulisi antaa eväitä työelämässä tapahtuvaa jatkuvaa itsensä kehittämistä varten (Mäntylä 2007, 93). Sen lisäksi, että harjoitteluissa pyritään opiskelijan tietojen ja taitojen kehittymiseen, voi ammatilliseen kasvuun pyrkiä ja päästä myös harjoittelunohjaaja.

Haasteellinen, itsenäinen ja vaihteleva työ luo hyvät lähtökohdat ammatilliselle kasvulle. Itsensä kehittämistä tapahtuu todennäköisimmin haasteellisissa tilanteissa. Tämä perustuu siihen, että ongelmatilanteet motivoivat oppimaan ja antavat oppimismahdollisuuksia. (Ruohotie 2005, 53.) Kasvumotivaatio eli yksilön halu oppia ja kehittyä jatkuvasti on yksi ammatillisen kasvun avainaselittäjä. Oppijan on tärkeä tuntea minäkuvansa sudenkuopat ja tiedostaa omat vahvuutensa sekä heikkoutensa. Ennen kaikkea ymmärrys siitä, miten näitä heikkouksia voidaan kehittää, mahdollistaa ammatillisen kasvun. (Ruohotie 2005, 55.)

Vaikka ammatillinen kasvu on yksilössä tapahtuva muutos, on yhteisöllä suuri rooli asiassa. Organisaation tehtävänä on antaa resursseja ja tukea henkilöstön työsuorituksia sekä työmotivaatiota parantavaa oppimista. (Ruohotie 2005, 10-11.) Tällainen resursointi voidaan jakaa neljään tärkeään osaan. Esimiesten ja johdon kannustus ja tuki tukee työntekijän ammatti-identiteettiä. Johdon rooli on myös vuorovaikutteisuus, palautteen anto sekä kouluttaminen ja palkitseminen. Toinen ammatillista kasvua edistävä tekijä on toimiva työilmapiiri. Tämä syntyy ryhmähengestä sekä yhteistyö- ja kehittämishalusta. Työn kannustearvo on myös yksi tärkeä tekijä ja sillä tarkoitetaan työn kehittäviä piirteitä ja oppimismahdollisuuksia vuorovaikutuksessa. Työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa ja kehittää työtänsä, sekä hän kokee työnsä olevan arvostettua ja palkittua. Neljäs kasvuorientoituneen työilmapiirin osatekijä on mahdollisten stressitekijöiden poistaminen työstä. Ammatillisen kasvun esteeksi nousevia asioita voi olla esimerkiksi työroolin epämääräisyys, muutosvaatimukset, jatkuva paine ja työn psyykkinen rasittavuus. (Ruohotie 2005, 51-52, 62-65.)

Ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteisissä hankkeissa, tässä tapauksessa harjoittelujaksoilla, opiskelijalla on oiva mahdollisuus vahvistaa omaa ammatillista kasvuaan. Opiskelija joutuu harjoittelun aikana arvioimaan ja peilaamaan omaa osaamistaan verrattuna tekemäänsä työhön. Hän kokee onnistumisia ja epäonnistumisia ja saa palautetta suorittamistaan tehtävistä. Tämä palaute mahdollistaa itsetuntemuksen ja itsearvioinnin kehittymisen, joka taas luo pohjan elinikäiselle oppimiselle. (Mäntylä 2007, 94-95.)

3.3 Motivaatio

Motivaatiolla tarkoitetaan päämäärään tähtäävää yksilön sisäistä toiminnan tarvetta. Toisaalta motivaatio voi myös tulla ulkoapäin ja silloin se tähtää palkintoon joka toiminnasta saadaan. (Dunderfelt, Laakso, Niemi, Peltola & Vidjeskog 2001, 25.) Motivaatio on tärkeä osa oppimisen itsesäätelyä ja se on sidoksissa oppijan arvoihin, uskomuksiin, odotuksiin ja tavoitteisiin (Ruohotie 2005, 75). Puhuttaessa motivaatiosta on tarpeen erottaa sanat motivaatio ja tahto. Motivaatioksi voidaan sanoa päätöksentekoa edeltävää tilaa ja tahdoksi taas päätöksenteon jälkeistä tunnetta. Esimerkiksi voimakkaan motivaation omaavan opiskelijan voi silti olla vaikea toteuttaa ajatuksiaan tai asettaa tavoitteita jos häneltä puuttuu tahto. (Ruohotie 2005, 80-81.)

Tällä hetkellä ei ole olemassa yhtä yleisesti hyväksyttyä motivaatioteoriaa, joka yhdistäisi ja määrittäisi kaikki prosessit, jotka motivaatioon liittyvät. Motivaatioprosessi koostuu toisiaan seuraavista yksiköistä. Tahto auttaa oppijaa suuntaamaan ja kehittämään motivaatiota ja motivaatio voidaan jakaa kolmeen osaan. Motivaation perustana toimivat tarpeet, arvot ja motiivit. Toinen osa eli motivaation ydin koostuu tavoitteista ja uskomuksista, joita seuraa itse suoritus. Kolmas motivaatioprosessin vaihe on seuraukset, jotka sisältävät palkkiot ja tyytyväisyyden. (Ruohotie 2005, 90-91.) Motivaatiota voi kasvattaa ja kehittää monella tapaa. Tärkeää on realististen tavoitteiden asettelu. Kun päämäärä on saavutettavissa, pysyy motivaatiokin korkealla. Tietoisuus omasta toiminnasta ja toimintatavoista lisää myös motivaatiota suoriutua tehtävistä. Positiivinen asenne ja uskomukset sekä tarpeeksi haasteellinen oppimisympäristö ja ryhmässä toimiminen nostattaa motivaation tasoa ja tätä kautta parantavat tuloksia. (Ruohotie 2005, 101-106.)

Helposti voidaan olettaa, että hyvin suunniteltu harjoitteluohjelma itsessään riittää takaamaan oppimisen. Kuitenkin, jotta päästäisiin parhaisiin mahdollisiin tuloksiin tulisi suunnitelmassa ottaa huomioon sekä harjoittelijan että harjoittelunohjaajan motivaation säilyttäminen ja kasvattaminen. Tässä asiassa on hyvä muistaa, että palautteella on informatiivisuuden lisäksi motivaatiota kasvattava vaikutus. (Ruohotie 2005, 106.) Palaute voi olla myös molemminpuolista.

3.4 Mentorointi kirkon alan työssä ja koulutuksessa

Mentorilla tarkoitetaan sanana ohjaajaa, opastajaa ja neuvonantajaa. Mentori voi olla esimerkiksi vanhempi työntekijä, joka opastaa ja siirtää tulokkaalle tarvittavia tietoja ja taitoja. (Kotimaisten kielten keskus 2012.) Mentorointia käytetään tukemaan perehdytyksen jälkeen uuden työntekijän ammatillista kasvua ja osaamista sekä ammatti-identiteetin ja työhön sitoutumisen kehittymistä. Sitä voidaan käyttää tutkintoon johtavan opiskelun aikana tai jossain myöhemmässä työuran vaiheessa. (Kirkkohallitus 2012b.) Mentorointia voi olla kahdenlaista: suunniteltua ja suunnittelematonta. Suunnittelematon, luonnollinen mentorointi tapahtuu sattumalta erilaisissa tilanteissa kuten vaikka ystävytydessä ja opettamisessa. Suunniteltu mentorointi taas tähtää selkeään päämäärään ja etenee ohjelman mukaan. (Miller 2002, 23.)

Kirkon alan työssä mentoroinnilla pyritään mentorointisuhteeseen, joka palvelee suhteen kumpaakin osapuolta. Kahden yksilön välinen, tasavertainen ja tavoitteellinen vuorovaikutussuhde tukee vastavuoroisesti kummankin osapuolen ammatillista kasvua. Sen tavoitteena on usein myös vahvempi sitoutuminen työn arvoihin ja periaatteisiin. Suhde saa virikkeitä tulevaisuuteen liittyvistä osaamistavoitteista, urakehityksestä, työkäytäntöjen uudistamisista ja visioista. Mentorointi on selkeästi tulevaisuuteen suuntautuva ohjausmuoto ja se perustuu luottamukselliseen

suhteeseen mentorin ja mentoroitavan välillä. (Kirkkohallitus 2012b.) Henkilökohtaisen mentorisuhteesta tekee se, että myös mentori kertoo vastavuoroisesti ja avoimesti itsestään, näkemyksistään ja ajatuksistaan. Hänen roolinsa on toimia kysymysten esittäjänä, näkökulmien ja uusien yhteyksien avaajana, kuuntelijana, palautteen antajana ja kokemuksellisen tietotaidon jakajana. (Kirkkohallitus 2012c.) Parhaimmillaan mentori itse oppii prosessissa mentoroitavan kokemuksista, saa palautetta työstään ja saa ammatista kiinnostuneen keskustelukumppanin, joka mahdollisesti antaa virikkeitä oman työmotivaation ja –identiteetin kasvuun (Kirkkohallitus 2012d).

Mentorina toimimisesta ei seurakunnassa makseta erillistä palkkaa tai korvausta. Kuitenkin työntekijän osallistuessa mentorointiin työnantajan suostumuksella tai päätöksellä, on hän oikeutettu saamaan tarpeellinen vapautus työtehtävistään mentoroinnin ajaksi. Lisäksi hän saa varsinaisen palkkansa ja työehtosopimuksen mukaiset matkustus ym. kustannukset sekä mentoroinnista välittömästi aiheutuvat kulut. (Kirkon henkilöstön kehittämissopimus 2010.)

3.5 Harjoittelunohjaajan rooli

Harjoittelunohjaajan rooli on hyvin monimuotoinen. Hän välittää opiskelijalle ammattilaisen mallia ja vahvistaa harjoittelijan eli tässä tapauksessa opiskelijan ammatillisen identiteetin kehittymistä ja taitojen karttumista. Harjoittelun ohjaajan rooli toimia alan työtehtäviin kannustajana on korvaamaton. (Teräväinen 2005, 125.) Ennen kaikkea harjoittelunohjaaja on opiskelijan tukija ja rinnalla kulkija. Sen lisäksi, että ohjaaja tukee opiskelijan oppimista ja ammatillista osaamista, tulisi hänen olla kiinnostunut myös ohjattavan ammatillisesta kasvusta. Harjoittelijan henkilökohtainen ihmisenä kasvaminen ja hänen terveen itsetunnon tukemisen

vahvistaminen ovat myös asioita, joita ei tulisi unohtaa. (Mykrä 2007, 11-12.) Parhaimmassa tapauksessa harjoittelusta vastaava ohjaaja toimii opiskelijalle mentorina (Teräväinen 2005, 125). Harjoittelun ohjaajan roolit voidaan jakaa kahdeksaan eri kategoriaan kuvion (KUVIO 3) mukaisesti.

PEREHDYTTÄJÄ Työyhteisöön ja työtiloihin perehdytys	MALLI JA ESIMERKKI Ohjaaja luo ammattilaisena kuvan myös koko ammattialasta.
NEUVOJA Näkökulmien ja ideoiden tarjoaminen ongelmien ratkaisemiseen	OPETTAJA Tietojen ja taitojen opetus
TYÖNOPASTAJA Konkreettinen opastus opittaviin työtehtäviin	TUKIJA Kannustaminen, rohkaiseminen, onnistumisista iloitseminen ja kiinnostus opiskelijan kehittymistä kohtaan.
TYÖNOHJAAJA Säännölliset keskustelut harjoitteluun ja työhön liittyvistä kysymyksistä	OPINTO-OHJAAJA Tuki opintojen valintatilanteissa ja motivoiminen alalle.

KUVIO 3. Harjoittelunohjaajan roolit. Kuvio muotoiltu (Mykrä 2007, 11-12.)

3.6 Harjoittelunohjaajan tehtävät

Harjoittelunohjaajan tehtävät voidaan jakaa tapahtuvaksi viitenä eri aikana. Ennen harjoittelijan tuloa työpaikalle on hyvä esimerkiksi tiedottaa työpaikalla opiskelijan tulosta ja mahdollisesti miettiä hieman etukäteen tulevaa ohjelmaa. Työssä tapahtuvan oppimisjakson alussa opiskelija tulisi perehdyttää työpaikkaan. Perehdytyksessä tulee huomioida myös työturvallisuusasiat ja järjestää asiat niin, että opiskelijalla on niin fyysisesti kuin henkisestikin turvallista työskennellä. (Mykrä

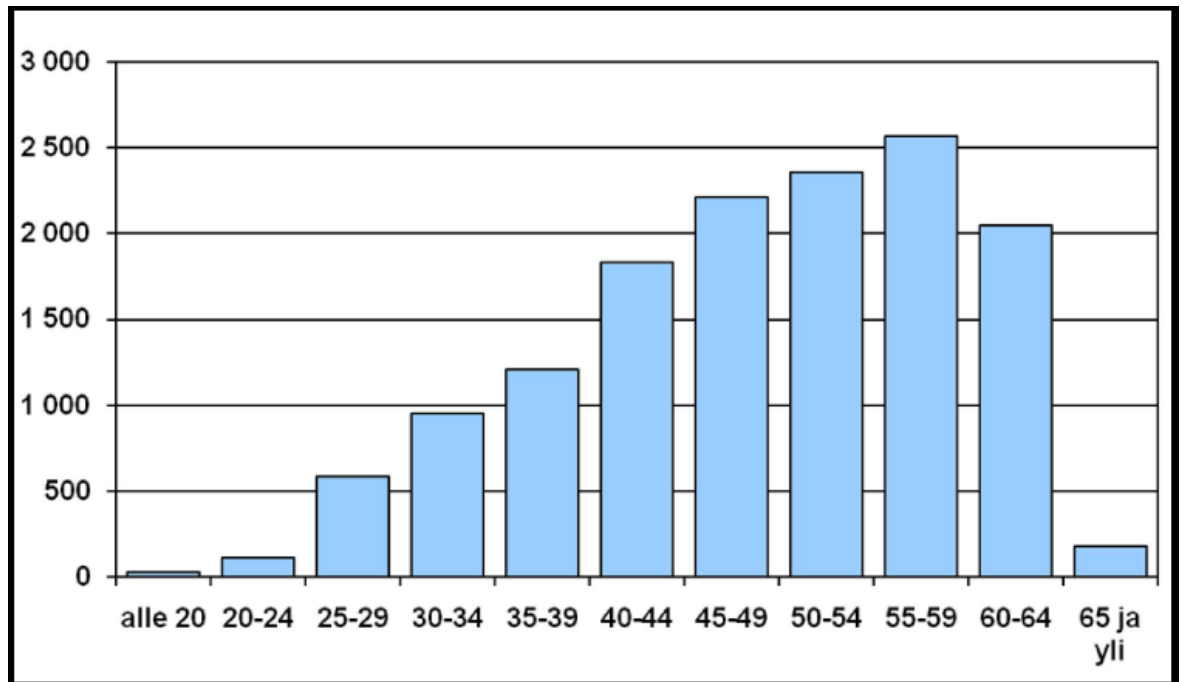
2007, 13-15.) Opiskelija perehdytetään myös koko työyhteisöön ja työtiloihin (Isokääntä 2012b). Alussa tulisi myös laatia harjoittelulle tavoitteet oppilaitoksen opetussuunnitelman ja harjoittelijan omien tavoitteiden mukaisesti ja tehdä harjoittelusuunnitelma siitä, mitä tehdään ja milloin tehdään (Mykrä 2007, 13).

Harjoittelujakson aikana opiskelijaa tulee ohjata, olla hänen tukena ja neuvoa käytännön työtilanteissa (Isokääntä 2012b). Palautteen antaminen ohjattavalle on yksi tärkein harjoittelunohjaajan tehtävä. Oman ohjaajan ja koko työyhteisön antama jatkuva, kehittävä ja rakentava palaute on peili, jota käyttämällä opiskelijan ammatillinen kasvu mahdollistuu. Parhaimmillaan palaute annetaan vuorovaikutussuhteessa, jossa keskustellaan puolin ja toisin tunneista, onnistumisista ja kehittämisen kohteista. (Mykrä 2007, 15-16.) Kehittyäkseen opiskelija tarvitsee palautetta kehittymisestään ja oppimisestaan sekä siitä, miten hän on edennyt matkallaan alan ammattilaiseksi (Mäntylä 2007, 93). Harjoittelunohjaajan tulisi myös huolehtia asiat niin, että opiskelija saa välitöntä palautetta myös työskennellessään jonkun muun työyhteisöön kuuluvan kanssa. Ohjaaja toimii harjoittelujakson aikana myös yhdyshenkilönä oppilaitoksen ja harjoittelupaikan välillä ja osallistuu mahdollisesti järjestettävään harjoittelunohjaustapaamiseen harjoittelusta vastaavan opettajan ja harjoittelijan kanssa. (Isokääntä 2012b.)

Harjoittelujakson päätteeksi ohjaajan tulee käydä opiskelijan kanssa arviointikeskustelu ja mahdollisesti tehdä kirjallinen arvio oppilaitokselle harjoittelujaksosta. Harjoittelun jo loputtua olisi ohjaajan hyvä arvioida myös omaa ja työyhteisönsä toimintaa harjoittelua ohjaavana työpaikkana. (Mykrä 2007, 13.) Tätä kautta myös harjoittelunohjaaja oppii edistämään omaa ammatillista kasvuaan. Tämä siksi, että ihmiset, jotka ovat keskenään vuorovaikutussuhteessa, vaikuttavat aina toisiinsa (Ojanen 2006, 21).

4 KIRKON TYÖNTEKIJÖIDEN TULEVAISUUS

Kirkon nelivuotiskertomuksen 2004-2007 mukaan kirkon vakituisten työntekijöiden keski-ikä vuoden 2007 lopussa oli 48,3 vuotta. Keski-ikä on kohonnut edellisiltä nelivuotiskausilta. Vuonna 1999 se oli 46,1 ja vuonna 2003 47,8 vuotta. Tulevien vuosien aikana kirkolla on edessään rekrytointihaasteet, kun suuret ikäluokat jäävät eläkkeelle. Nuorempi ikäluokka on eläkkeelle siirtyviä pienempi. Lisäksi kirkollisilta koulutusaloilta valmistuvat siirtyvät muihin kuin kirkon tehtäviin. (Kirkon tutkimuskeskus 2008, 271.) Hakeutuminen seurakunnan palvelukseen ei ole kirkon alan opiskelijoille itsestäänselvyys, vaan se nähdään mahdollisuutena muiden joukossa. Vuoteen 2015 mennessä suuri osa kirkon henkilöstöstä on korvaantunut uusilla työntekijöillä. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2009, 3.)



KUVIO 4: Kirkon Henkilöstön ikäjakauma ikäluokittain vuonna 2008 (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2009, 22).

Nelivuotiskauden 2004-2007 aikana kiinnitettiin erityistä huomiota kirkon eri ammatteihin rekrytoitumisen haasteisiin. Rekrytoinnissa on kyse monivaiheisesta prosessista. Ensimmäinen tärkeä vaihe on kirkon alalle kouluttavaan oppilaitokseen hakeminen. Toinen vaihe, joka on opintojen aikana keskeisessä osassa, on harjoittelut seurakunnissa, joiden aikana opiskelija saa selkeimmän ja konkreettisimman kuvan seurakunnan työstä. Harjoitteluista tulisi jäädä käteen realistinen, mutta innostava kuva kirkosta mahdollisena tulevana työpaikkana. Kolmas prosessin vaihe on hakeutuminen kirkon töihin, ensimmäinen työpaikka sekä ensimmäisten työvuosien kokemus kirkon palveluksessa. (Kirkon tutkimuskeskus 2008, 274.)

On havaittu, että kirkon täytyy panostaa työhön rekrytoitumiseen entistä enemmän. Edellä mainitut vaiheet ovat erittäin tärkeitä, mutta niiden ohella kirkon täytyy panostaa aktiiviseen yhteydenpitoon alalle opiskelevien kanssa jo opintojen aikana tai muuten vaarana on menettää kirkon alalle opiskelevat muille sektoreille. (Kirkon tutkimuskeskus 2008, 274-275.) Lisähaasteen rekrytoinnille tuo seurakuntarakenteessa tapahtuvat muutokset (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2009, 4). Seurakuntarakenteet ovat kokeneet voimakasta muutosta 2000-luvulla ja sen arvioidaan jatkuvan lähivuosina. Rakennemuutosten taustalla ovat kuntaliitokset sekä seurakuntien omat yhteistyöhankkeet. Seurakuntarakenteen muutoksissa näkyy myös suomalaisen yhteiskunnan voimakas rakennemuutos. Syitä muutokseen ovat väestön ikääntyminen, muuttoliike sekä työelämän ja elinkeinorakenteen muutokset. Seurakuntien toimintaympäristöt ovat muuttuneet ja johtaneet organisaation ja työn uudelleen arviointiin. (Kirkkohallitus 2012f.)

Nelivuotiskertomuksen mukaan opiskelijat hakeutuvat opiskelemaan lähelle kotipaikkakuntiaan ja hakeutuvat töihin opiskelupaikkakuntiansa lähistölle. Niille hiippakunnille, joiden alueella ei ole kirkon alalle kouluttavia oppilaitoksia, tämä muodostaa tulevaisuudessa erityisen haasteen. (Kirkon tutkimuskeskus 2008, 275.)

Esimerkiksi Pohjois-Suomen seurakuntiin on vaikea saada päteviä nuorisotyöntekijöitä ja vaihtuvuus kirkon virkojen hoidossa on suurta. Tämä haastaa myös muita seurakunnan työntekijöitä sopeutumaan sekä saattaa rasittaa heidän työtään. Pohjois-Suomessa on täten hyvä olla mahdollisuus opiskella kirkon nuorisotyönohjaajaksi lähellä omaa kotiseutua, jolloin uusien työntekijöiden saaminen pohjoisen seurakuntiin olisi todennäköisempää. (Leppälä 2010, 104.) Rekrytoinnin kehittämisessä joudutaan myös miettimään mies- ja naisopiskelijoiden epäsuhtaa. Noin 90 % kirkon alalle opiskelevista on naisia. (Kirkon tutkimuskeskus 2008, 276.)

Kirkon alan koulutuksen aloittavien lähtöalueiden ja harjoitteluiden sekä työssäoppimisjaksojen voidaan nähdä yhteys seurakuntien rekrytointitilanteessa. Vaikuttaa siltä, että hiippakunnissa, joista lähdetään opiskelemaan ja joiden alueen seurakunnissa suoritetaan paljon harjoitteluita ja työssäoppimisjaksoja, työhön rekrytointitilanne on muita edullisempi. (Kirkkohallitus 2010, 20.)

TAULUKKO 1: Seurakuntaharjoittelun ja työssäoppimisjaksojen hiippakunnallinen sijoittuminen vuonna 2008 (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2009, 28).

Virka	Lasten-ohjaaja	Nuorisotyönohjaaja	
Tutkinto - hiippakunta	lapsi- ja perhe-työn perus-tutkinto	yhteisö-pedagogi AMK	sosionomi AMK, socio-nom YH
Turku	53	1	4
Tampere	91	4	13
Oulu	122	11	6
Mikkeli	86	1	11
Borgå	14	0	2
Kuopio	65	4	6
Lapua	70	8	7
Helsinki	24	1	20
Espoo	44	0	12
Yhteensä	569	30	81

Lapsi- ja perhetyön perustutkintoa suorittaneiden suureen työssäoppimisjaksojen määrään on vaikuttanut se, että oppilaitoksilla voi olla tutkintoon kuuluvana yhdestä kolmeen seurakunnissa suoritettavaa työssäoppimisjaksoa (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2009, 28).

4.1 Harjoittelu ja rekrytointi

Espoon hiippakunnan Harppi-projektin väliraportin mukaan kouluttavien laitosten, seurakuntien ja kirkon on toimittava hyvässä yhteistyössä opiskelijan ja kirkon hyväksi. Työpaikoille tulevat oppijat ovat seurakunnille tehtävä, johon tulee suhtautua vakavasti, jotta tulevaisuuden rekrytointihaasteet helpottuisivat. Opiskelijan ohjaamisen pitäisi olla samalla tavalla osa työn perusluonnetta ja -tehtävää kuten se on sosiaali- ja terveysalalla. (Nurmi 2010, 5.)

Opintojen aikaiset yhteydet seurakuntaan luovat perustaa kirkon työhön hakeutumiselle. Myönteiset kokemukset harjoitteluista ja työssäoppimisista sekä onnistuneet, lyhyetkin palvelussuhteet seurakunnassa sitouttavat kirkon työhön. Pettymyksen kokemukset taas laskevat seurakuntatyön kiinnostavuutta. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2009, 11.)

Harjoittelu- ja työssäoppimisjakson aikana opiskelijalle hahmottuu kuva kirkon ammanteista sekä seurakunnasta mahdollisena työpaikkana. Harjoitteluaika on opiskelijalle merkittävä, sillä tuona aikana hän saa käytännössä kokeilla koulussa oppimaansa turvallisessa ympäristössä. Opiskelija saa myös oppia kokeneelta alan osaajalta, ohjaajaltaan. Ohjaajan merkitys opiskelijalle korostuu onnistumisen kokemisesta työtehtävissä ja niistä saadussa kannustavassa ja rohkaisevassa palautteessa. (Nurmi 2010, 5.)

Kirkossa ollaan oltu huolestuneita siitä, ettei uusilla, nuorilla työntekijöillä ole samanlaista seurakuntaelämän kokemusta kuin aikaisemmilla työntekijäskupolvilla on ollut. Seurakuntaa ei tunneta hengellisenä yhteisönä tai työyhteisönä ja ainut kokemus seurakunnasta on saattanut olla oma rippikoulu. Harjoitteluiden merkitys korostuu tulevaisuudessa entisestään, sillä opiskelijoiden on tuolloin mahdollista saada todennukaisempi kuva seurakunnasta työpaikkana, työyhteisönä sekä hengellisenä yhteisönä. Myös niille nuorille, joilla on vahva seurakunnan tuntemus, on tämä tärkeää, sillä isosena toimiminen ja leirielämän tunteminen eivät vastaa koko seurakuntaelämän tuntemusta eivätkä mahdollista laajaa seurakunnan toiminnan tuntemista. (Nurmi 2010, 6.)

Se, että harjoittelija hyväksytään työyhteisöön vertaisena ja toivotetaan tervetulleeksi, on tärkeää onnistuneen harjoittelun ja tulevan ammattiorientaation kannalta. Parhaimmassa tapauksessa harjoittelusta voi syntyä pitkäaikainen suhde opiskelijan ja työyhteisön välille, joka kausityöntekijänä toimimisen jälkeen saattaa johtaa rekrytoitumisen harjoitteluseurakuntaan. Harjoittelu on seurakunnille ja kirkolle mahdollisuus. (Nurmi 2010, 6.)

4.2 Kouluttautuminen ja työllistyminen kirkon alalle

Kirkon nuorisotyönohjaajia kouluttavien koulutusohjelmien vetovoimaisuus on pysynyt hyvänä ja ensisijaisten suomenkielisten hakijoiden osuus on kasvanut. Vuonna 2010 hakijoita oli 264. Koulutuksen aloitti 104 ja kokonaisopiskelijamäärä oli 471. Aloittaneiden miesopiskelijoiden määrä vuonna 2009 oli 24 % ja vuonna 2010 se nousi 36,5 %. (Kirkkohallitus 2010, 27.)

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakouluun haettiin pääasiassa Oulun ja Lapuan hiippakunnista sekä Turun arkkihiippakunnasta. Diakonia-ammattikorkeakoulu oli suosiossa Tampereen, Espoon ja Helsingin hiippakunnissa. Vähiten suomen-

kielisiä opiskelijoita vuonna 2010 aloitti Mikkelin ja Porvoon hiippakunnista. Yr-
keshögskola Novian ruotsinkieliseen koulutukseen haettiin Porvoon hiippakun-
nasta. (Kirkkohallitus 2010, 27.)

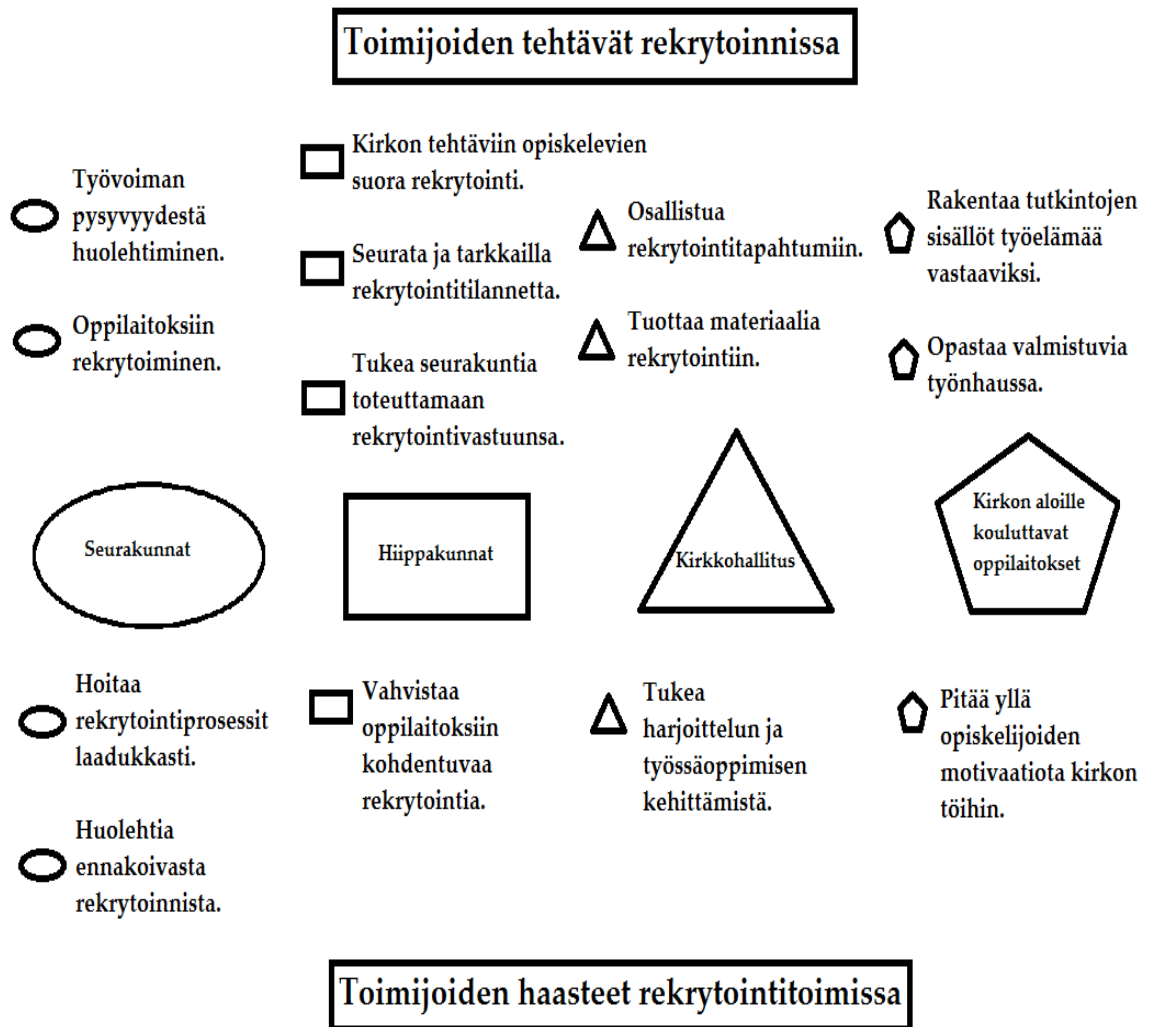
Diakista vuonna 2010 valmistuneita kirkon nuorisotyönohjaajan pätevyyden
omaavia opiskelijoita oli 72. Näistä 62 vastasi Diakin omaan työllistymiskyselyyn.
Vastanneista 76 % oli työpaikka tiedossa valmistumisen jälkeen. Näistä työpai-
koista lähes puolet oli seurakuntia tai kristillisiä järjestöjä. Keski-Pohjanmaan am-
mattikorkeakoulu arvioi, että heiltä valmistuvista opiskelijoista noin 70 % työllis-
tyy kirkon töihin. (Kirkkohallitus 2010, 27.)

Lastenohjaajaopiskelijoiden rekrytointiin tulee kiinnittää huomiota erityisesti Hel-
singin ja Espoon hiippakuntien alueella. Avoimiin toimiin on vain vähän kelpoisia
hakijoita. Yhtenä mahdollisena ongelmana nähdään työssäoppimispaikkojen suh-
teellisesti vähäinen määrä. On myös huomattu, etteivät lastenohjaajiksi valmistu-
vat nuoret yleensä hakeudu seurakuntien palvelukseen, sillä he eivät näe seura-
kunnan lastenohjaajan tehtävää ja alkuvaiheen palkkausta kilpailukykyisenä.
(Kirkkohallitus 2010, 26.)

Kirkkohallituksen ammatillisen koulutuksen ryhmän mukaan hakijatilanne ja tut-
kinnon suorittaneiden määrät ovat vielä toistaiseksi riittäviä suhteessa seurakun-
tien työvoimatarpeeseen (Kirkkohallitus 2010, 28).

Rekrytoinnin ja työllistymisen tulevaisuutta varten on laadittu Suomen evankelis-
luterilaisen kirkon rekrytointistrategiassa vuosille 2009-2015, jossa on kuvattu kir-
kon alan rekrytointiin tähtäävien toimijoiden rooleja sekä tulevaisuuden haasteita.
Näitä toimijoita ovat seurakunnat ja seurakuntayhtymät, hiippakunnat, kirkko-
hallitus sekä kirkon alalle kouluttavat oppilaitokset. Selkeänä tulevaisuuden haaste-
na nähdään yhteistyön kehittäminen eri toimijoiden välillä sekä mahdollisten
päällekkäisyyksien poistaminen. (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushal-

linto 2009, 9-13.) Seuraavassa kuviossa (KUVIO 5) on eritelty tarkemmin eri kirkon alan toimijoiden vastuualueita sekä tulevaisuuden haasteita kirkon töihin rekrytoinnissa.



KUVIO 5: Eri toimijoiden tehtävät ja haasteet kirkon töihin rekrytoinnissa. Kuvio muotoiltu (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2009, 9-13).

Kuviossa (KUVIO 5) on esitetty eri toimijoiden rekrytointitehtävät toimijoiden nimien ja symbolien yläpuolella sekä toimijoille kuuluvat tulevaisuuden rekrytointihaasteet toimijoiden nimien ja symbolien alapuolella. Pienet symbolit helpottavat asian yhdistämistä oikeaan toimijaan. Kullekin toimijalle rekrytointityössä on oma kenttensä: seurakunnilla se on seurakuntalaisten ohjaaminen kirkon alan

koulutukseen, hiippakuntien tehtävänä on seurakuntien tukeminen rekrytointityössä, kirkkohallitus koordinoi rekrytointia kokonaiskirkon tasolla ja kirkon aloille kouluttavat oppilaitokset ohjaavat opiskelijoita seurakuntiin töihin (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2009, 9-13).

5 TUTKIMUSONGELMAT JA TUTKIMUSMENETELMÄT

Tämä tutkimus on toteutettu Oulun hiippakunnan hankkeistamana opinnäytetyönä. Pääosin tutkimusmetodina on käytetty kvantitatiivista menetelmää, mutta tutkimuksesta löytyy myös kvalitatiivisia piirteitä. Kvantitatiivinen, eli määrällinen tutkimus pyrkii selvittämään asioiden välisiä riippuvuuksia ja muutoksia sekä lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä tilastollisin menetelmin (Heikkilä 2001, 16). Kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusstrategialla taas pyritään ymmärtämään kokonaisvaltaisesti ilmiön laatua, merkityksiä ja ominaisuuksia (Jyväskylän yliopisto 2012). Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimustapa täydentävät toisiaan monella tapaa (Hirsjärvi; Remes & Sajavaara 2009, 136-137).

Tässä tutkimuksessa näimme tärkeäksi kummankin lähestymistavan käyttämisen, jotta toisaalta saisimme tilastoitavia vastauksia ja toisaalta löytäisimme eksaktimpaa tietoa ilmiöistä ja motiiveista. Aineiston keruussa on käytetty sekä Oulun hiippakunnan alueen seurakuntiin toimitettua kyselylomaketta että nuorisotyönohjaajia kouluttavan Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun kansalaistoitinnan ja nuorisotyön koulutusohjelman harjoitteluista vastaavien lehtoreiden haastatteluita. Tutkimuksessa on pyritty tuomaan esiin moniulotteisesti sekä määrällisiä että laadullisia seikkoja. Tutkimusongelmia ja -menetelmiä valittaessa on otettu huomioon hankkeistajan toiveet ja odotukset sekä ajankohtaiset ongelmat ja tarpeet. Tässä luvussa tarkastellaan yksityiskohtaisesti tutkimusongelmia ja niiden ratkaisemiseen käytettyjä menetelmiä. Lisäksi luvun lopussa tuodaan esiin tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä.

5.1 Tutkimusongelmat

Tämän tutkimuksen aihe ja tarve on rakentunut jo aiemmin kuvatun Oulun hiippakunnassa käynnissä olevan harjoittelupalauteseminaarien kehittämishankkeen pohjalle. Kirkon virkoihin rekrytoitumisen ja kyseisen kehittämishankkeen suurimpia kysymyksiä ovat nykyisten seurakunnissa tapahtuvien työharjoitteluiden koordinointi sekä harjoittelupaikkojen ja harjoittelunohjaajien rekrytointi. Pitkällä tähtäimellä projektin tavoitteena on luoda harjoitteluiden toteuttamiseen sellaiset laadulliset rakenteet ja toimintatavat, jotka turvaavat omalta osaltaan monipuolisen ja osaavan työvoiman rekrytoitumisen kirkon palvelukseen. (Espoon hiippakunnan tuomiokapituli 2012.)

Tässä opinnäytetyössä selvitetään Oulun hiippakunnan alueen seurakuntien nuorisotyönohjaajien asennetta nuorisotyön harjoittelijoita ja harjoittelijoiden ohjaamista kohtaan, kartoitetaan nuorisotyönohjaajien asennetta toimia harjoittelunohjaajina sekä selvitetään oppilaitosten toiveita ja odotuksia harjoitteluiden ohjaajia kohtaan. Lisäksi yhteistyö ja palautteen anto eri toimijoiden välillä otetaan tarkastelun alle. Seuraavien tutkimusongelmien ja niistä saatavien tulosten pohjalta pystytään kehittämään uusia keinoja ja näkökulmia seurakunnissa tapahtuvien harjoitteluiden kehittämiseen. Tavoitteena on, että kehittämistyön seurauksena niin seurakunnat, opiskelijat kuin oppilaitoksetkin saisivat täyden hyödyn harjoittelujaksoista ja pystyttäisiin turvaamaan ammattitaitoisten ja motivoituneiden nuorisotyönohjaajien saatavuus tulevaisuudessa. Tutkimusongelmat ovat seuraavat:

Pääongelma: Miten nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden harjoittelut koetaan Oulun hiippakunnan seurakunnissa?

Alaongelma 1: Millainen on seurakuntien nuorisotyönohjaajien halukkuus ja valmius ohjata harjoittelijoita?

Alaongelma 2: Millaisia hyötyjä ja ongelmia harjoittelijoista on seurakunnille ja nuorisotyönohjaajille?

Alaongelma 3: Mitä odotuksia kouluttavalla oppilaitoksella on nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden harjoitteluita ja harjoittelunohjaajia kohtaan?

5.2 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen toteuttaminen

Tutkimus on toteutettu kahdessa osassa. Ensimmäisessä osassa laadittiin ja lähetettiin kyselylomake (LIITE 1) Oulun hiippakunnan alueen kaikkiin 61:een seurakuntaan. Toisessa osassa haastateltiin kahta Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman harjoitteluista vastaavaa lehtoria. Tutkittavien nuorisotyönohjaajien joukko oli laajuudeltaan suuri ja täsmällinen, joten päädyimme käyttämään kvantitatiivista eli määrällistä tutkimustapaa, joka soveltuu parhaiten suuren otoksen tilastolliseen tutkimiseen (Kananen 2008, 10). Kouluttavan oppilaitoksen harjoitteluista vastaavien opettajien määrä taas oli pieni, joten tähän soveltui kvalitatiivinen eli laadullinen metodi (Kananen 2008,10). Lisäksi opettajilta haluamamme tieto oli verraten enemmän laatuun ja yksityiskohtiin perustuvaa kuin tilastoitavaa.

Ratkaistaksemme tutkimusongelmat tarvitsimme tietoa kahdesta eri ryhmästä: seurakuntien nuorisotyönohjaajista ja kouluttavan oppilaitoksen opettajista. Kolmas tärkeä harjoitteluissa mukana oleva ryhmä on itse opiskelijat. Tässä tutkimuksessa halusimme erityisesti keskittyä harjoittelijoiden kanssa työskenteleviin tahoihin eli juuri seurakuntien harjoittelunohjaajiin ja toisaalta oppilaitoksen harjoitteluista vastaaviin opettajiin. Halusimme paneutua siihen, millä tavalla he näkevät seurakunnissa tapahtuvien harjoitteluiden voivan. Lisäksi harjoittelijoiden näkemyksiä ja asenteita on tutkittu aiemmin enemmän kuin harjoittelunohjaajien. Opiskelijoiden kokemukset ovat todella tärkeitä ja jotta niitä voitaisiin käsitellä

tarpeeksi laajasti, ansaitisivat he mielestämme oman tutkimuksen. Aiheen rajaaminen on tärkeää (Hirsjärvi ym. 2009, 83). Jos olisimme ottaneet tähän opinnäytetyöhön opiskelijat mukaan, olisimme joutuneet käsittelemään aihealueita erittäin pinnallisesti pysyäksemme opinnäytetyön toivotussa pituudessa. Näiden seikkojen vuoksi päädyimme rajaamaan opiskelijat tutkimuksen ulkopuolelle.

Haastateltavat opettajat valitsimme Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta, koska tämä on ainoa Oulun hiippakunnan alueen kirkon nuorisotyönohjaajia kouluttava oppilaitos. Tutkimuksella pyrittiin ensisijaisesti kartoittamaan juuri ammattikorkeakouluopiskelijoiden harjoitteluita seurakunnissa ja luomaan niihin toimivia kehitysehdotuksia. Tutkimuksen pääasiallinen tarkoitus oli kuvata nimenomaan nuorisotyönohjaajien harjoittelujaksojen nykytilaa ja tulevaisuutta, mutta siinä sivutaan osittain myös toisen asteen opiskelijoita. Tämä sen vuoksi, että kyselyyn vastanneet nuorisotyönohjaajat ovat ohjanneet myös toisen asteen opiskelijoita ja kertovat siksi kokemuksiaan myös heistä. Diak:n harjoitteluista vastaavat opettajat rajattiin haastattelujen ulkopuolelle sen vuoksi, että Oulun hiippakunnan alueella harjoitteluita suorittaneista nuorisotyön opiskelijoista suurin osa on ollut lähtöisin Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta (Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto 2009).

5.2.1 Kysely Oulun hiippakunnan seurakuntiin

Kyselylomake laadittiin silmällä pitäen tutkimusongelmia ja hankkeistajan toivomuksia. Lomake sisältää 19 kysymystä ja se lähetettiin sekä paperiversiona että sähköisenä Webropol-kyselynä sähköpostitse seurakuntien nuorisotoimeen. Sekä sähköisessä että paperisessa kyselyssä olivat samat kysymykset. Halusimme tarjota molemmat vastausvaihtoehdot taataksemme mahdollisimman suuren vastausprosentin ja välttääksemme katoa (Hirsjärvi ym. 2009, 196).

Ensimmäinen versio kyselylomakkeesta laadittiin loppukesästä 2011. Kyselystä pyydettiin mielipiteitä kahdelta KPAMK:n kansalaistoiminnan ja nuorisotyön lehtorilta, Veijo Pelkoselta ja Teemu Isokäännältä sekä opinnäytetyön ohjaavalta opettajalta Reetta Leppälältä ja työelämäohjaaja Pekka Asikaiselta. Molemmat lehtorit, joilta konsultaatiota pyysimme, ovat toimineet seurakunnan työntekijöinä. Tästä syystä halusimme heidän näkökulmansa kyselyyn. Reetta Leppälä toi ehdotuksia ja apua tutkimuksen tekemisen ja tutkimuksen onnistumisen näkökulmasta. Pekka Asikainen taas arvioi kyselyä työn tavoitteen ja työelämälähtöisyyden perspektiivistä. Kyselyä muokattiin ja arvioitiin useaan otteeseen. Parannus- ja muutosehdotusten pohjalta lopullinen versio kyselystä valmistui syyskuun loppupuolella. Paperinen versio siirrettiin Webropol-käyttöympäristöön sähköistä vastaamista varten.

Kyselylomakkeesta pyrittiin tekemään mahdollisimman selkeä ja samalla yksityiskohtainen. Alkuun sijoitettiin helpompia ja yleisimpiä kysymyksiä, kun taas loppuun avoimempia ja enemmän pohdintaa vaativia. (Hirsjärvi ym, 198.) Kysymykset jaoteltiin neljään osaan mukailemaan tutkimusongelmia: taustatietoihin, harjoittelukokemuksia ja harjoitteluiden nykytilaa kartoittaviin kysymyksiin, yhteistyön tilaa selvittäviin sekä motivaatiota ja harjoitteluiden tulevaisuutta koskeviin kysymyksiin. Lomakkeesta pyrittiin lisäksi tekemään monipuolinen, vaihteleva ja mielenkiintoinen, jotta vastaaja jaksaisi paneutua huolella vastaamiseen loppuun saakka.

Kysymykset 1-4 ovat taustatietoja kartuttavia. Näillä kysymyksillä selvitimme vastaajien ikäjakaumaa, sukupuolta ja koulutustaustaa. Lisäksi kysymysten avulla selvitimme seurakuntalaisten lukumäärää seurakunnissa, joissa vastaaja työskentelee ja sitä, kuinka paljon harjoittelijoita seurakunnassa on ollut viimeisen viiden vuoden aikana. Näitä tietoja keräämällä halusimme nähdä onko seurakunnan

koolla vaikutusta tutkimuksen tuloksiin. Lisäksi sukupuolta ja ikäjakaumaa selvittämällä etsimme eroavaisuuksia asenteisiin ja motivaatioon harjoitteluita kohtaan. Kysymykset 8 ja 9 kuuluivat myös taustatietoihin. Niiden avulla halusimme tietoa siitä, mistä oppilaitoksista harjoittelijat ovat pääsääntöisesti olleet ja onko eri oppilaitoksista tulleiden harjoittelijoiden välillä eroavaisuuksia.

Kysymykset 6, 7, 15, 16 & 17 nivoutuvat yhteen. Näiden kysymysten avulla pyrittiin kartoittamaan harjoitteluiden nykytilaa ja harjoittelusta saatuja positiivisia ja negatiivisia kokemuksia. Harjoittelijan toivotut ja ei-toivotut ominaisuudet sekä harjoittelijalle annetut tehtävät antoivat tietoa siitä, millaisia harjoittelut tällä hetkellä ovat, mitä opiskelijat saavat harjoitteluissa tehdä ja saadaanko tätä kautta heille hyötyä ammattiin kasvamisessa. Toisaalta taas tavoitteena oli nähdä, kohtaavatko annetut työtehtävät ja toivotut ominaisuudet oppilaitoksen ja opiskelijan harjoittelulle antamia tavoitteita ja odotuksia. Koimme tärkeänä kartoittaa kysymysten 15-17 avulla harjoitteluissa mahdollisesti ilmenneitä ongelmia tai asioita, jotka koetaan ongelmallisiksi ja lisäksi nähdä millaisia positiivisia kokemuksia ohjaaja on itse harjoittelusta saanut. Osittain positiivisten kokemusten miettimisen toivottiin saavan vastaajan huomaamaan myös ne hyödyt, joita harjoittelija tuo seurakunnalle ja harjoittelunohjaajalle. Kartoittamalla ongelmia haluttiin löytää asioita, jotka kenties kaipaisivat muutosta ja joita voitaisiin parantaa.

Harjoittelunohjaajien motivaatiota ja harjoitteluiden tulevaisuutta tutkittiin kysymyksillä 13, 14 ja 18. Nämä avoimet kysymykset pyrkivät vastaamaan siihen, mitä tulevaisuudelta toivotaan harjoitteluiden suhteen ja ovatko seurakunnat ja nuorisotyönohjaajat halukkaita ohjaamaan jatkossakin harjoittelijoita. Kyselylomakkeen kysymykset 11 ja 12 taas olivat avoimia kysymyksiä ja ne pyrkivät selvittämään seurakunnan, kouluttavan oppilaitoksen ja hiippakunnan välisen yhteistyön tilaa. Kysymykset käsittelivät harjoittelunohjaajan saamaa mahdollista korvausta har-

joittelijan ohjaamisesta. Tällä kysymyksellä halusimme nähdä, maksavatko seurakunnat tai oppilaitokset harjoittelunohjaajalle korvausta harjoittelijan ohjaamisesta.

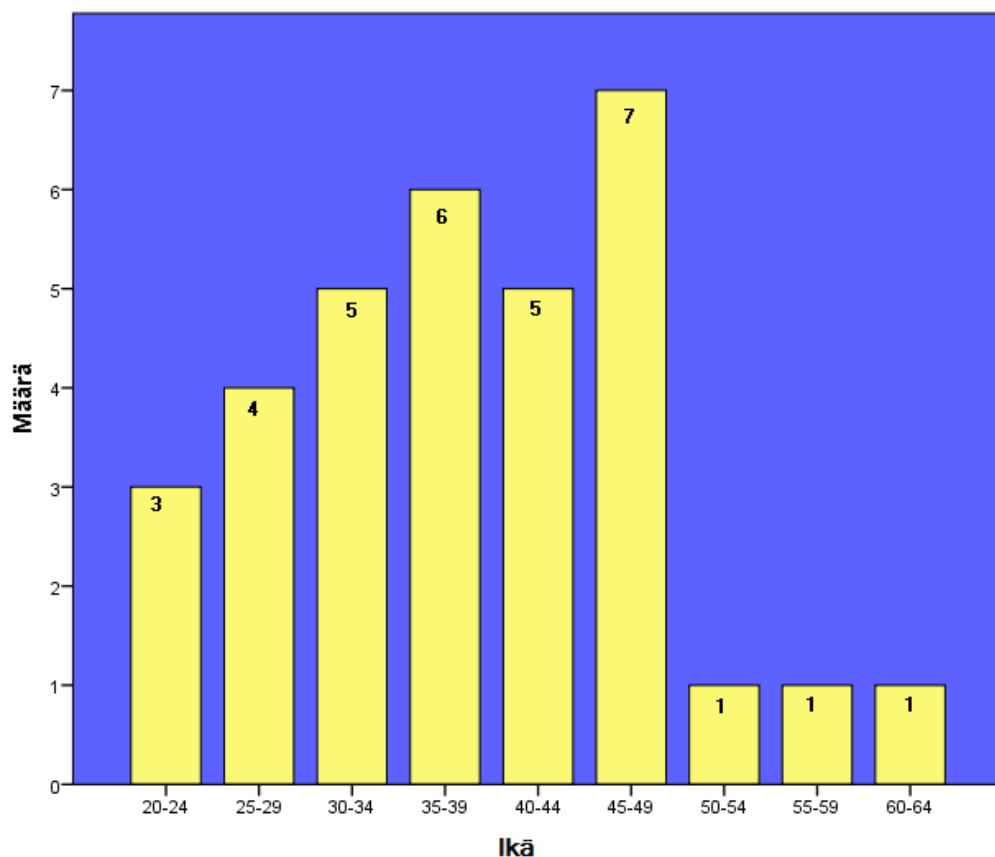
Kyselylomakkeen kysymys 10 oli asteikkokysymys. Siinä esitettiin erilaisia väittämiä koskien harjoitteluita. Vastaajalle annettiin neljä vastausvaihtoehtoa. 1= Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä 3= Osittain samaa mieltä ja 4= Täysin samaa mieltä. Kaikki väittämät a-r olivat mielipidekysymyksiä ja tämän vuoksi emme antaneet vastausvaihtoehtoa ”en tiedä”, jotta vastaajat joutuisivat kallistumaan joko positiiviselle tai negatiiviselle kannalle. Tämän kysymyksen tulokset on esitetty tulosluvussa keskiarvoina (ka. $x/4$, $N=x$) jossa N ilmaisee kysymykseen vastanneiden määrän. Tämän kysymyksen 10 väittämät on jaoteltu kolmeen osaan. a, h, i, j, l & m pyrkivät selvittämään harjoitteluiden nykytilaa, sekä niistä saatavia hyötyjä ja haittoja harjoittelunohjaajalle. Kysymykset b, d, f, g & k selvittävät harjoitteluiden tulevaisuutta ja harjoittelunohjaajien ja seurakunnan motivaatiota harjoittelijoita kohtaan. Kysymykset c, e & n-r puolestaan ovat seurakunnan, oppilaitoksen ja hiippakunnan välistä yhteistyötä kartoittavia.

Paperinen kyselylomake postitettiin Oulun hiippakunnan tuomiokapitulin toimistosta tiistaina 27.9 ja sähköisen kyselyn linkki lähetettiin sähköpostilla 4.10.2012. Vastausaikaa annettiin n. 2 viikkoa ja viimeinen vastauspäivä oli 14.10. Molempien versioiden liitteenä lähetettiin tämän tutkimuksen tekijöiden kirjoittama saatekirje (LIITE 3). Paperisen version liitteenä lähetettiin lisäksi opinnäytetyön työelämäohjaajan, hiippakuntasihteri Pekka Asikaisen kirjoittama lausunto tutkimuksesta (LIITE 4). Vastauksia kyselyyn saatiin määräaikaan mennessä paperisena versiona 11 kappaletta ja sähköisenä 23 kappaletta. Vastausmääräksi muodotui 34 vastausta 61:stä ja vastausprosentiksi 56 %.

Kyselylomakkeesta saatujen tulosten tilastoinnissa ja analysoinnissa on käytetty hyväksi SPSS-tilastointiohjelmaa ja Microsoft Excel-tilulukkolaskentaohjelmaa. SPSS-ohjelmalla kyselyvastaukset tilastoitiin ja vertailtiin sekä sillä tehtiin taulukot, kuviot ja ristiintaulukoinnit. Kuvioiden tekemisessä viimeistelyssä käytettiin apuna myös kuvankäsittelyohjelmaa. Sekä avoimien että strukturoitujen kysymysten vastaukset koottiin Excel-tilulukkoon, jolla laskettiin keskiarvot ja vastanneiden määrät eri kysymyksissä. Avoimien kysymysten vastauksia ryhmiteltiin Microsoft Word-ohjelmalla sekä kynää ja paperia käyttämällä.

5.2.2 Kyselyyn vastanneiden taustatiedot

Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 34 kappaletta. Naisia vastaajista oli 23 kappaletta ja miehiä kymmenen. Yksi vastaaja ei ilmoittanut sukupuoltaan. Vastaajien sukupuolijakauma mukailee yleistä kirkon nuorisotyönohjaajien sukupuolijakaumaa. Kirkon nuorisotyönohjaajista vuonna 2007 naisten osuus oli 67 % (Kirkon tutkimuskeskus 2008, 270). Vastaajien ikäjakauma kuvataan seuraavassa kuviossa (KUVIO 6).



KUVIO 6: Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma. (N= 33)

Vastaajien keski-ikä oli 38,3 mikä on kymmenellä ikävuodella vähemmän kuin kirkon koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2007 (Kirkon tutkimuskeskus 2008, 271). Kyselyyn vastanneista seitsemän oli alle 30-vuotiaita ja ainoastaan kolme yli 50-vuotiaita. Suurin osa vastaajista ilmoitti iäkseen 45-49 vuotta.

Vastaajien koulutustausta oli hyvin monipuolinen. Opistotasaisen kirkon nuorisotyönohjaaja koulutuksen käyneitä oli määrällisesti eniten. Vastaajista 15 ilmoitti tämän koulutukseen. Lisäksi kolme ilmoitti käyneensä opistotason koulutuksen lisäksi ammattikorkeakoulun. Ammattikorkeakoulutautaisista seitsemän oli yhteisöpedagogi (AMK) koulutuksen omaavia ja saman verran vastaajista ilmoitti koulutukseen sosionomi (AMK). Teologian maistereita vastaajista oli kaksi. Nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajia ja diakoneja oli molempia yksi kappale. Yksi vastaaja ilmoitti koulutustaustaltaan olevan opiskelija.

Kyselyllä haluttiin lisäksi selvittää nuorisotyön harjoittelijoiden määrää seurakunnissa sekä seurakuntien kokoa. Seuraavassa taulukossa ristiintaulukoidaan seurakuntalaisten lukumäärää ja nuorisotyön harjoittelijoiden määrää seurakunnissa viimeisen viiden vuoden aikana.

TAULUKKO 2: Seurakuntien koon ja harjoittelijoiden määrän ristiintaulukointi. (N=34)

		Harjoittelijoiden määrä viimeisen 5 vuoden aikana			
		Ei yhtään	1-4	5-9	10 tai useampi
Seurakuntalaisten lukumäärä seurakunnassa	Alle 3 000	1	2	1	0
	3 000–5 999	1	8	0	0
	6 000–8 999	4	1	2	0
	12 000–14 999	0	2	0	2
	15 000–19 999	0	3	1	0
	20 000–29 999	0	2	0	0
	30 000–	0	2	1	1
Yhteensä		6	20	5	3

Suurin osa kyselyyn vastanneista työskenteli pienissä, 3000-5999 jäsenen seurakunnissa. Näitä vastaajia oli yhdeksän kappaletta. 9000-11 999 jäsenen seurakunnissa ei vastaajista työskennellyt ainuttakaan. Seitsemän vastaajaa kertoi seurakuntansa jäsenmääräksi 6000- 8999 ja muuten vastaajat jakautuivat tasaisesti. Vastauksista on selkeästi huomattavissa, että ainoastaan pienissä seurakunnissa (alle 9000 jäsentä) ei ole välttämättä ollut harjoittelijoita viimeisen viiden vuoden aikana yhtään. Kun taas suurissa, yli 12 000 asukkaan seurakunnissa harjoittelijoita on voinut olla jopa yli kymmenen. Selvästi useimmissa seurakunnissa (20:ssä) on nuorisotyön harjoittelijoiden määrä viimeisen viiden vuoden aikana ollut 1-4 kappaletta.

Lähes puolet kyselyyn vastanneista (14 vastaajaa 30:stä) ilmoitti nuorisotyön harjoittelijoiden olleen pääsääntöisesti Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta (Raudaskylä). Seitsemässä seurakunnassa harjoittelijat ovat olleet lähtöisin

Diak:sta ja kuusi vastaajaa kertoi pääsääntöisesti harjoittelijoiden tulevan toisen asteen oppilaitoksista muun muassa Peräpohjolan-, Partaharjun- ja Haapaveden opistoilta. Kolme vastaajaa ilmoitti harjoittelijoita olevan tasaisesti kaikista oppilaitoksista. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta tulevien harjoittelijoiden suuri osuus myötäilee luvussa 4 kuvattua taulukkoa (TAULUKKO 1) seurakuntaharjoitteluiden ja työssäoppimisjaksojen hiippakunnallisista sijoittumisista vuonna 2008.

5.2.3 Haastatteluiden toteutus

Valitsimme haastateltaviksi Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun kansalais-toiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman harjoitteluista vastaavat lehtorit. Päädyimme tähän rajaukseen sen vuoksi, että tutkimuksessa pyrittiin saamaan tietoa nimenomaan Oulun hiippakunnan alueen nuorisotyönohjaajaopiskelijoiden harjoitteluista. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu on ainut tällä alueella kirkon nuorisotyönohjaajia kouluttava laitos. Muut oppilaitokset sijaitsevat Etelä-Suomessa ja katsoimme KPAMK:n olevan eniten tietoinen ja kiinnostunut nimenomaan Pohjois-Suomen nuorisotyönohjaajien nykytilasta ja tulevaisuudesta.

Haastateltava yksi on nuorisotyön lehtori, nuorisotyönohjaaja ja kasvatustieteiden maisteri Veijo Pelkonen. Haastateltava kaksi on teologian maisteri ja teologisten aineiden lehtori Teemu Isokääntä. Molemmat haastateltavat ovat antaneet suostumuksensa nimiensä ja haastatteluidensa käyttämiseen tässä opinnäytetyössä. Veijo Pelkonen vastaa Raudaskylällä koulutettavien yhteisöpedagogi-opiskelijoiden ensimmäisestä ja toisesta harjoittelusta ja Teemu Isokääntä puolestaan toimii viimeisen, eli syventävän harjoittelun harjoittelusta vastaavana opettajana.

Haastattelut toteutettiin Ylivieskan Raudaskylällä, Raudaskylän kristillisen opiston tiloissa, jossa toimii KPAMK:n kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Molemmille haastateltaville esitettiin samat kysymykset (LIITE 2). Ensimmäinen haastattelu käytiin 24.1.2012 ja toinen haastattelu 2.2.2012. Molemmissa paikalla olivat Liisa Alaluusua ja Mikko Matkoski. Haastattelut nauhoitettiin.

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluna. Molemmille haastateltaville esitettiin viisitoista kysymystä, jotka alun perin oli laadittu lomakkeelle. Kysymysten muotoa ja paikkaa kuitenkin vaihdeltiin haastatteluiden etenemisen mukaan, joten täysin strukturoitu ei haastattelu ollut. (Hirsjärvi ym, 208.) Kysymykset pyrittiin rakentamaan tukemaan nuorisotyönohjaajille tehtyä kyselyä ja vastaamaan tutkimusongelmiin. Haastatteluilla pyrittiin löytämään seurakuntien lisäksi oppilaitoksen edustajien näkökulma harjoitteluasioihin. Näiden 15 kysymyksen lisäksi kysyttiin nimi, asema ja koulutus sekä se, saako heidän nimeään, asemaa ja vastauksia käyttää opinnäytetyössä. Kysymys 1 oli eräänlainen lämmittelykysymys jolla haluttiin haastateltavan pääsevän mielentilassaan aiheeseen sisään.

Kysymykset 2-4 pyrkivät vastaamaan tutkimuksen alaongelmaan 3. Näillä kysymyksillä selvitettiin sitä, mitä harjoittelun odotetaan antavan opiskelijalle ja mitä harjoittelunohjaajalta toivotaan. Kysymyksillä 5, 10 & 11 kartoitettiin harjoitteluiden nykytilaa opettajien silmin ja pyrittiin löytämään harjoitteluissa ilmenneitä mahdollisia ongelmia ja onnistumisia. Seurakuntien ja oppilaitoksen välisestä yhteistyöstä ja mahdollisista korvauksista keskusteltiin kysymyksissä 6-8.

Kysymykset 9, 12 & 14 käsittelivät harjoitteluiden tulevaisuutta. Näiden avulla halusimme selvittää sen missä mennään nyt ja mitä mahdollisesti voisi tehdä paremmin tulevaisuudessa. Viimeisessä eli 15. kysymyksessä annettiin haastatelta-

ville vielä vapaa sana kertoa, jos mieleen on tullut jotain aiheeseen liittyvää, mitä ei ole vielä sanonut.

Haastattelut litteroitiin eli kirjoitettiin puhtaaksi sanasta sanaan haastattelunauhojen pohjalta. Vastaukset ryhmiteltiin vastaamaan kyselylomakkeen ryhmittelyjä Microsoft Word-ohjelmalla ja analysoitiin manuaalisesti. Haastatteluista poimittiin oleellinen, tutkimusongelmiin vastaava materiaali erilleen ja tiivistettiin haastattelujen vastauksien ydinsanoma. Eri vastauksista lisäksi poimittiin asioita erilleen, jotka vastasivat myös johonkin toiseen kysymykseen. Molempia haastatteluja verrattiin keskenään ja etsittiin yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on otettava huomioon monia asioita. Oulun hiippakunnan alueella toimii 61 seurakuntaa. Vastauksia kyselyyn saimme 34 kappaletta ja näin vastausprosentti ylitti 50 % ja pidämme sitä luotettavana, koska tutkimusaineisto edustaa suurinta osaa perusjoukkoa. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan muun muassa tarkastella myös siitä näkökulmasta, millä tavoin tutkimuksella on onnistuttu kuvaamaan kyseistä ilmiötä (Salomäki 2008, 21). Tätä pyrittiin lisäämään sillä, että käytimme erilaisia tutkimusmenetelmiä ja aineistoja. Kysymyksiä kyselylomakkeessa oli suhteellisen paljon ja osan kysymysten vastauksien luotettavuutta mitattiin tarkistuskysymyksillä eli samaa asiaa kysyttiin uudestaan hieman eri muodossa. Lisäksi esimerkiksi seurakuntien ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä selvitettiin sekä haastatteluissa että kyselyssä. Kyselylomaketta testattiin neljällä henkilöllä. Tällä testauksella pyrittiin poistamaan mahdollisuus siitä, että kysymyksen voisi ymmärtää useammalla tavalla. Mielestämme kysymykset osoittautuivat ymmärrettäviksi ja selkeiksi, koska vastauslomakkeista ei ollut huomattavissa selkeitä virheitä tai eriäviä kysymyksien ymmärtämisiiä.

Luotettavuutta heikentävinä tekijöinä voidaan pitää mahdollisuutta siitä, että joistain seurakunnista on vastattu sekä sähköiseen että postin kautta menevään kyselyyn. Tätä ongelmaa pyrimme kuitenkin poistamaan sillä, että saatekirjeessä selkeästi kerrottiin, että toivomme seurakunnilta vain yhtä vastausta. Toisaalta vaikka yhdestä seurakunnasta olisi vastannutkin useampi työntekijä, ei se välttämättä vaikuttaisi tutkimuksen luotettavuuteen, koska työntekijöillä voi olla erilaiset kokemukset ja näkemykset asioista. Toinen luotettavuutta heikentävä tekijä on se, ettei ollut mahdollisuutta varmistua siitä, että kaikki vastaajat olisivat suhtautuneet vastaamiseen täydellä vakavuudella ja pyrkineet vastaamaan rehellisesti ja huolellisesti (Hirjärvi ym. 2008. 195). Mahdollisesti mukana voi olla myös tahallaan väärin vastattuja vastauksia. Tällaisia selkeitä häirintävastauksia pyrimme poistamaan aineiston analysointivaiheessa. Esimerkiksi vastaukset joihin oli kirjoitettu vain jokin kirjainyhdistelmä (esim. jghk) poistimme tuloksissa vastausmäärästä. Kolmas kyselyyn liittyvä luotettavuutta heikentävä tekijä voi olla se, ettemme tiedä kuinka hyvin vastaaja on selvillä kyseisestä asiasta (Hirjärvi ym. 2008. 195). Yksi vastaaja esimerkiksi ilmoitti koulutustaustakseen olevansa opiskelija. Opiskelijalla on mahdollista toimia seurakunnassa viransijaisena, mutta yleensä opiskelijat eivät voi toimia harjoittelunohjaajana. Kyseisen vastauslomakkeen vastauksista huomioimme kuitenkin sellaiset, jotka mittaavat esimerkiksi tulevaisuuden toiveita ja motivaatiota toimia tulevaisuudessa harjoittelunohjaajana.

Haastatteluissa pyrittiin poistamaan tutkimuksen epäluotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä sillä, että molemmille haastateltaville esitettiin samat kysymykset. Luotettavuutta voisi vähentää se, että haastateltavat olivat haastattelijoille entuudestaan tuttuja. Tätä ongelmaa kuitenkin pyrimme vähentämään teitittelemällä haastateltavia ja ennen haastattelua kehottamalla heitä vastaamaan mahdollisemman puolueettomasti ja rehellisesti. Haastattelun luotettavuutta voi lisäksi heikentää haastateltavien taipumus antaa ”oikeita” vastauksia (Hirjärvi ym. 2008, 206). Tieto

siitä, että opinnäytetyö menee hiippakunnan ja harjoittelunohjaajien luettavaksi voisi antaa haastateltaville tunteen siitä, etteivät he halua esimerkiksi loukata kehtään ja vastaavat kysymyksiin ”hyvin” säilyttääkseen asemansa ja hyvät välit muihin kirkon alan toimijoihin.

Aineiston analysointivaiheessa huomasimme joidenkin kysymysten sekä haastattelussa että kyselylomakkeessa olevan turhia. Haastattelukysymystä 13 (LIITE 2) emme juuri tarvinneetkaan tuloksia kirjatessa. Kyselylomakkeella taas kysymys 9 (LIITE 1) oli osittain turha. Näistäkin kysymyksistä löysimme kuitenkin jotain oleellista. Analysointivaiheessa lisäksi huomasimme, että vaikka kyselyn laatimiseen käytettiin todella paljon aikaa, olisi meidän tutkijoina kuitenkin pitänyt perehtyä lisää ilmiön taustatietoihin ja teoriaperustaan ennen kyselyn toteuttamista. Tutkijan tietojen ja taitojen puute voi myös heikentää tutkimuksen luotettavuutta (Hirsjärvi ym. 2008, 195).

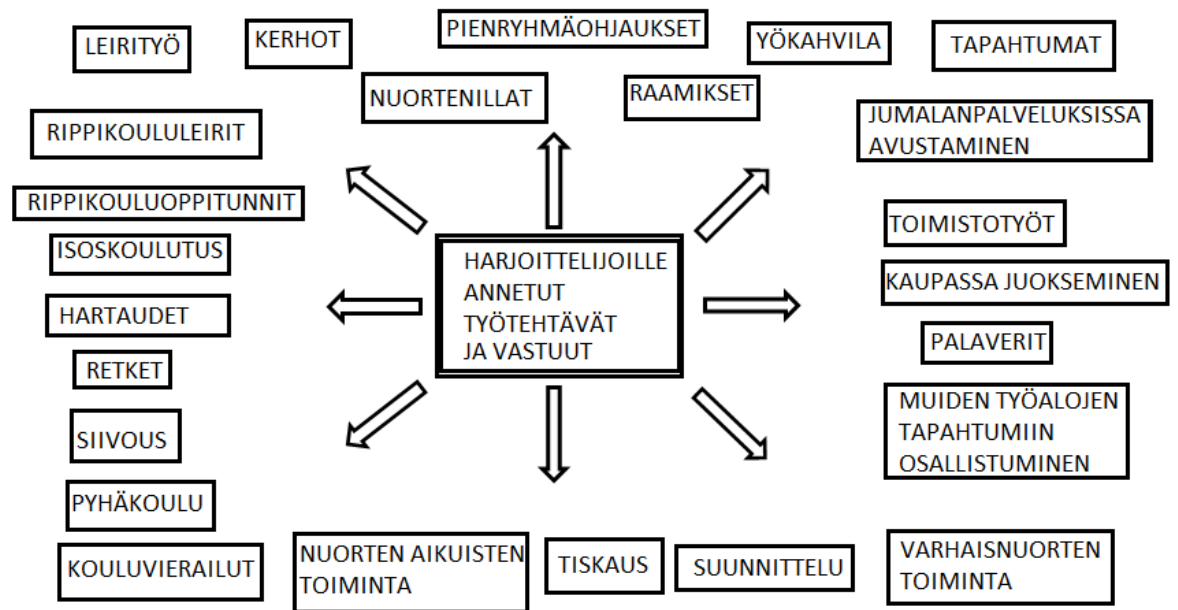
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esitellään kyselylomakkeella ja haastatteluilla saadut tutkimustulokset. Luku on jaettu viiteen osaan kyselyn ja haastattelujen teemojen mukaisesti. Aluksi käsitellään harjoittelijalta ja ohjaajalta toivottavia ominaisuuksia ja eri tahojen yhteistyötä päätyen lopulta harjoittelukokemuksiin ja tulevaisuuteen.

6.1 Mitä harjoittelijalta odotetaan?

Kyselyn mukaan harjoittelijoilta toivottiin eniten oma-aloitteisuutta, hengellisyyttä ja rohkeutta. Myös avoimuus ja positiivisuus nähtiin tärkeinä asioina. Merkityksettömimpänä ominaisuutena pidettiin harjoittelijan sukupuolta eikä myöskään odotettu, että harjoittelijalla olisi aiempaa kokemusta työstä tai valmista ammattitaitoa. Muita ominaisuuksia, mitä harjoittelijalta ei toivottu, oli esimerkiksi laiskuus, ylimielinen tai negatiivinen asenne sekä näkemys siitä, että harjoittelijan oman kotiseurakunnan tapa tehdä töitä on se ainut oikea ja näin pitäisi tehdä kaikkialla muuallakin.

Harjoittelijoille annettiin sekä harjoittelijasta että harjoittelun ajankohdasta riippuen nuorisotyön arkeen kuuluvia työtehtäviä, jotka on esitetty seuraavassa kuviossa (KUVIO 7).



KUVIO 7: Harjoittelijoille annetut työtehtävät.

Kuviossa 7 on eritelty kaikki kyselyssä esille tulleet harjoittelijoille annetut työtehtävät sekä vastuut. Työtehtävät sisältyvät hyvin seurakuntaharjoittelun ydintavoitteisiin, jotka on esitelty kuviossa 1. Työtehtävät kuvastavat nuorisotyönohjaajan työn moninaisuutta ja nuorisotyön arjessa eläminen antaa harjoittelijalle realistisen kuvan työstä ja sen tekemisestä. Muiden työalojen tapahtumiin osallistuminen auttaa harjoittelijaa hahmottamaan ja laajentamaan omaa kokonaiskuvaansa seurakunnan työstä.

6.2 Seurakuntien ja oppilaitoksen yhteistyö

Ongelmista keskusteleminen ja niiden ratkaiseminen oppilaitosten kanssa nähtiin sujuvan hyvin tai erinomaisesti. Neljä vastaajaa 29:stä kertoi yhteistyön oppilaitoksen kanssa aiheuttaneen ongelmia harjoittelun aikana. Vastausten mukaan oli osittain samaa mieltä väitteistä, että arviointikaavakkeet (ka. 2,72/4 N=29) ja harjoittelusopimukset (ka. 3.0/4, N=29) ovat selkeitä ja helposti täytettäviä.

Vaihtoehtokysymys kymmenen kohdassa r (LIITE 1) (ka. 2.79/4 N=29) katsottiin, että oppilaitoksilta saadaan riittävästi tukea harjoittelijoiden ohjaamiseen. Tästä huolimatta keskiarvolla 2,62/4 oltiin sitä mieltä, että oppilaitokselta tulisi saada lista tehtävistä, joita harjoittelijalle voi antaa. Kolmasosa kaikista kyselyyn vastanneista toivoi saavansa lisäkoulutusta joko oppilaitokselta tai hiippakunnalta. Osa toivoi koulutusta nimenomaan harjoittelijan koulutuksesta ja koulutuksen vaiheesta sekä harjoittelun tavoitteista ja arvioinnista. Kolme vastaajaa mainitsi selkeästi toivovansa hiippakunnalta ohjauspäiviä ja vertaistukea muilta harjoittelunohjaajilta. Viisi vastaajaa kertoi kysyttäessä millaista lisätukea toivoisi saavan oppilaitokselta tai hiippakunnalta, että toivoisi enemmän yhteydenottoja oppilaitoksen taholta hyvissä ajoin ja mahdollisuutta tutustua harjoittelijaan etukäteen. Neljän vastaajan mukaan nykytilanne on hyvä, eivätkä he kaipaa mitään lisää. Kolme vastaajaa mainitsi tässä kysymyksessä 13 (LIITE 1) (N=26) toivovansa jonkinlaista korvausta tai palkintoa työstään harjoittelijan kanssa.

Kyselyyn vastanneista ainoastaan yksi ilmoitti, että hänelle on maksettu ylimääräistä korvausta oppilaitoksen taholta harjoittelijan ohjaamisesta. Kaksi vastaajaa taas kertoi seurakunnan maksavan työntekijälle ohjauspalkkiota. Kysymys siitä, pitäisikö harjoittelijoiden ohjaamisesta saada jonkinlaista taloudellista korvausta, jakoi vastaajat kahtia. 18 vastaajaa oli osittain tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa (ka. 2,72/4 N=29). Haastateltavien harjoitteluista vastaavien opettajien mukaan Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu ei ole maksanut seurakunnille korvausta harjoittelijoiden ohjaamisesta. Toinen haastateltavista toivoi, että kirkko hoitaisi asian niin, että ohjaava opettaja saisi jonkinlaisen vastuulisän tai korvauksen siitä työstä, jota hän harjoittelijan kanssa tekee.

Haastateltavien harjoitteluista vastaavien opettajien mielestä yhteistyö kouluttavan oppilaitoksen ja seurakuntien välillä toimii pääsääntöisesti hyvin. Toisen opet-

tajan mukaan kommunikoinnissa voi kuitenkin olla tiettyä hienovaraisuutta ja välttämättä ei aina seurakunnan puolelta sanota, jos ohjaaja olisi esimerkiksi kaivannut lisää opastusta tai materiaalia. Haastateltavien mukaan yhteistyö on helpoa ja kitkatonta. Toinen haastateltava näkee tärkeimpänä hyvästä yhteistyöstä kertovana asiana sen, että seurakunnat mielellään ottavat harjoittelijoita ja ovat innokkaita ohjaamaan. Molempien opettajien mukaan lähes poikkeuksetta opiskelijat ovat löytäneet itselleen harjoittelupaikan.

6.3 Oppilaitoksen odotukset harjoitteluita ja harjoittelunohjaajia kohtaan

Molemmat haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että suurin ja tärkein asia mitä oppilaitos odottaa seurakunnissa tapahtuvan harjoittelun antavan opiskelijalle on se, että opiskelija saa mahdollisimman realistisen kuvan nuorisotyönohjaajan arjesta. Jotta tähän päästäisiin, olisi Pelkosen ja Isokäännän mielestä tärkeää, että harjoittelijalle annettaisiin juuri niitä työtehtäviä, joita nuorisotyönohjaaja seurakunnassa todellisuudessaakin tekee. Nämä toimet pitäisi harjoittelijan kuitenkin tehdä valvotusti, ohjatusti ja niin, ettei opiskelija jää yksin kysymystensä kanssa. Hyvin tärkeänä osana tätä haastateltavat näkivät, että harjoittelunohjaajan tulee antaa palautetta jatkuvasti siitä, mitä opiskelija tekee. Harjoittelun päätteeksi suoritettavan arviointikeskustelun lisäksi jokapäiväinen palautteen anto nähtiin tärkeänä. Tässä palautteen annossa kummankin haastateltavan mukaan olisi suotavaa kannustaa ja kehua onnistumisista, mutta myös pureutua niihin seikkoihin, mitä voisi vielä kehittää ja missä oppia.

Ennen kaikkea haluaisin että opiskelijat oppis kiinnittämään huomiota siihen, ei niinkään siihen, että miten tämä onnistu, oliko tämä onnistunut suoritus vaan siihen, että mitä tästä opin. Koska monta kertaa niin sanottu epäonnistunut (sitaateissa) suoritus, niin se voi olla

opettavaisempi kuin semmoinen huippuhyvin onnistunut rutiinijuttu.
(Haastateltava 1)

Molempien opettajien haastatteluissa tuli myös ilmi seurakunnan koko työyhteisön merkitys harjoittelijan ohjaamisessa. Harjoittelun ohjaajan yhdeksi tärkeäksi tehtäväksi haastateltavat mainitsivat harjoittelijan tutustuttamisen koko työyhteisöön. Lisäksi Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun opettajat toivoivat harjoittelunohjaajilta mm. sitä, että harjoittelijaa ei koskaan jätetä yksin vastuuseen lapsista tai nuorista. Harjoittelijalle tulisi antaa vastuuta, mutta olla tarvittaessa tavoitettavissa tai paikalla tukena ja vastaamassa mahdollisiin kysymyksiin ja ongelmatilanteisiin. Harjoittelunohjaajan tehtävistä haastateltava kaksi kertoi näin:

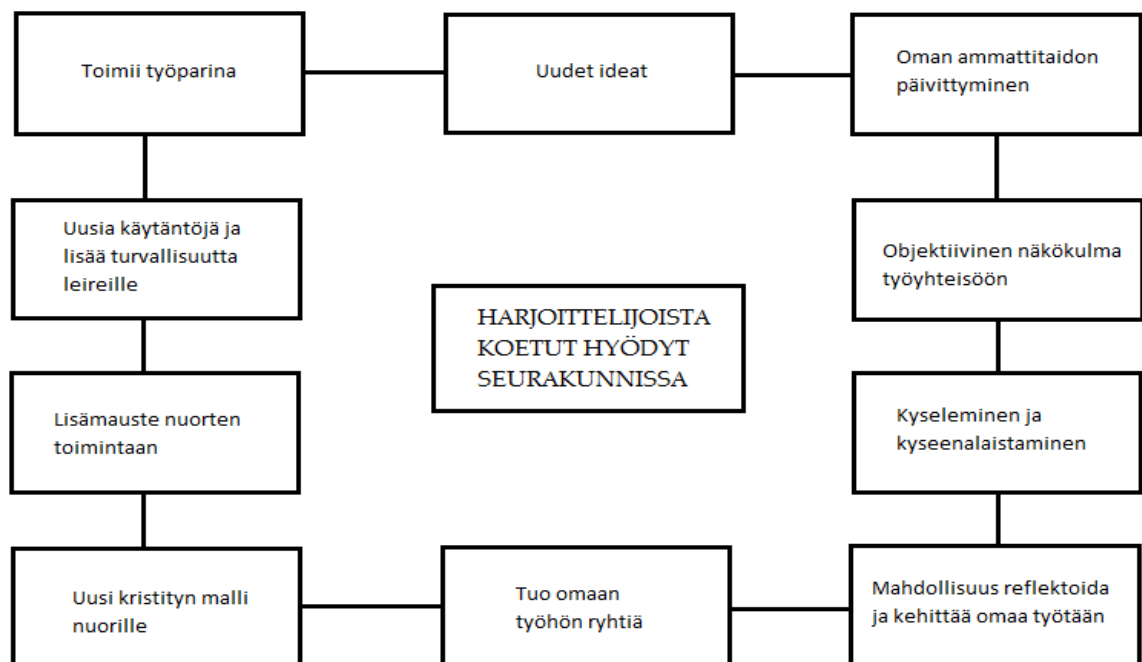
Ja sitten siitä ohjaamisesta. Harjoitteluunhan kuuluu palautekeskustelu vähintään siellä harjoittelun lopussa, mut sitten tuota toivottavaa olis käydä tämmösiä välikeskusteluja. Miten on mennä ja ihan näin jos aattelee, että opiskelija harjoittelussa toteuttaa jonku suuremman ponnistuksen, niin tämmösetki tilanteet purettais sitte tilanteen päätyttyä. Että tulis sitä palautetta, rohkasua, kannustusta, samoten sitte ku sitä rakentavaa palautetta, että jos on jotain kehitettävää. (Haastateltava 2.)

Molempien haastateltavien mielestä harjoittelunohjaajat kaipaisivat enemmän ohjausta ja eväitä kuin mitä oppilaitos pystyy tarjoamaan tällä hetkellä. Kumpikin opettaja näkee kirkon ja hiippakuntien roolin tässä asiassa merkitykselliseksi. Hiippakunnalliset harjoittelupalautesseminaarit ovat sekä Veijo Pelkosen että Teemu Isokäännän mielestä hyvä idea ja suunta parempaan. He toivovatkin, että käytäntöä kehitettäisiin edelleen ja tulevaisuudessa saataisiin palauteseminaarit jatkuviksi ja toimiviksi käytänteiksi harjoitteluiden tukemisessa. Nämä seminaarit haastateltavat näkivät hyvänä väylänä kouluttaa ja motivoida harjoittelunohjaajia sekä kirkon alalle opiskelevia.

6.4 Harjoittelukokemukset

Harjoittelunohjaajat kokivat olevansa samaa mieltä siitä, että heidän seurakunnallaan on riittävästi resursseja harjoittelijoiden ohjaamiseen (ka. 3.03/4, N=30). 12 vastaajaa oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä. Toisaalta samaan aikaan oltiin sitä mieltä, että harjoittelijoiden ohjaaminen vie paljon aikaa (ka. 2,93/4, N=29) ja kiire nostettiin yhdeksi suurimmista ongelmista harjoittelunohjauksessa.

Harjoittelijoiden nähtiin tuovan uusia ideoita ja näkökulmia työhön (ka. 3.28/4, N=29) sekä itse harjoittelijat koettiin seurakunnalle hyötynä (ka. 3,38/4, N=29) ja harjoittelijoiden ottaminen nähtiin antoisana (ka. 3,34/4, N=30). Harjoittelunohjaajat kokivat oman ammattitaitonsa kasvavan harjoittelijoita ohjatessa (ka. 3.31/4, N=29). Näiden perusteella voidaan päätellä, että seurakuntien asenteet harjoittelijoita ja harjoittelunohjaamisia kohtaan ovat erittäin positiiviset Avoimia vastauksia positiivisista harjoittelukokemuksista tuli 29 ja vastaukset on koottu kuvioon (KUVIO 8).



KUVIO 8: Harjoittelunohjaajien kokemat hyödyt harjoittelijoista seurakunnissa.

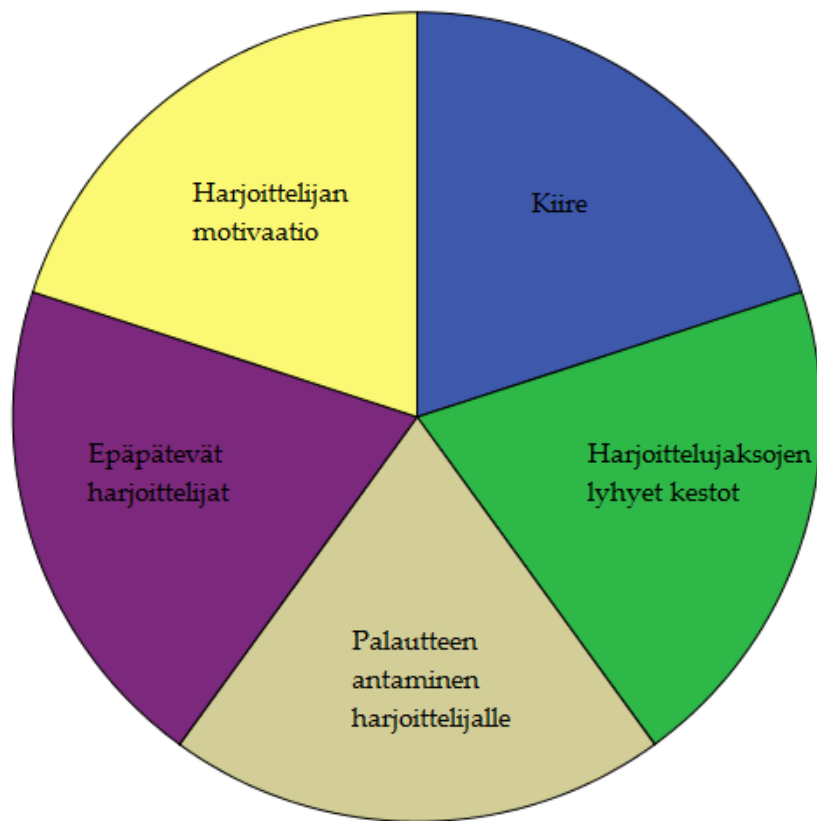
Harjoittelijoiden koettiin tuovan uusia tuulia nuorisotyön elämään. Samalla harjoittelunohjaajat kokivat pystyvänsä refleктоimaan omaa työtään, oppimaan uutta ja päivittämään omaa ammattitaitoaan. Objektiivisen näkökulman tuominen ja asioista kyseleminen ja toimintamallien kyseenalaistaminen nähtiin myös hyvänä asiana. Erityisesti seurakunnan leirielämään harjoittelijoilla koettiin oleva suuri, positiivinen vaikutus. Harjoittelijat sekoittavat uusia, muualla opittuja leikkejä, ohjelmia ja toimintamuotoja seurakunnan nykyiseen leiriohjelmaan. Harjoittelijan nähtiin myös tuovan lisää turvallisuutta leirille, vaikkei hän harjoittelijana kannakaan vastuuta.

Harjoitteluista vastaavien opettajien haastattelussa kysyimme millaista positiivista palautetta on seurakunnilta tullut.

No semmosta palautetta tulee semmoisista seurakunnista joissa on esimerkiksi vain yks nuorisotyöntekijä, jollon tuota työntekijälle nää on semmosia huippuaikoja kun on joku jonka kanssa jakaa sitä työtä ja keskustella siitä työstä ja sitten vielä nuori innokas ja asioita parhaillaan opiskeleva ihminen tulee siihen työkaveriksi jolla on uusia ideoita ja uusinta tietoa ja niin edelleen. Näistä tilanteista on hyvinkin paljon tullut palautetta että kuinka upeaa on kun saa muutaman keran vuodessa tai muutaman vuoden välein jonku joka potkii vähän sitä omaa työtäkin uudenlaiseen vauhtiin. (Haastateltava 1)

Kyllä aika monen ohjaajan palaute on sen tyyppinen, että tuota he ovat kokeneet työtään rikastuttavana tekijänä tämän harjoittelijan. Ei oo semmosia viestejä että harjoittelija olisi rasittanut seurakuntaa ja työn tekemistä. (Haastateltava 2)

Selkeimmin kyselyssä esille tullee ongelmaksi harjoitteluiden aikana koettiin harjoittelijoiden motivaatio, jonka vastasi 14 vastaajaa (N=29). 12 vastaajaa koki kiireen suureksi ongelmaksi harjoittelunohjaamisessa. Vaikeina asioina koettiin myös harjoittelujaksojen lyhyet kestot, palautteen antaminen harjoittelijalle sekä sellaiset harjoittelijat, jotka ohjaajat näkivät epäpäteviksi työskentelemään alalla.



KUVIO 9. Viisi yleisintä harjoittelunohjaajien kokemaa ongelmaa harjoitteluissa.

Yksittäisiä kyselyssä esille nousseita ongelmia olivat harjoittelijan asuminen harjoittelun aikana, seurakuntaharjoittelun työajattomuus, harjoittelijan vuorovaikutustaidot, työntekijän roolin puuttuminen, epäsäädyllyinen pukeutuminen kirkossa sekä työtehtävät, joihin harjoittelijaa ei voi ottaa mukaan. Yksi vastaajista kirjoitti, ettei saanut harjoittelijaa, koska seurakunnassa ei järjestetty leirimuotoista rippikoulua, jonka harjoittelu olisi vaatinut.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoululle kantautunut rakentava palaute harjoittelijoista on usein ollut harjoittelijan persoonaan liittyvää, kuten laiskuutta suunnittelussa tai arkuutta tarttua toimeen vaikka osaamista löytyy. On kuitenkin tullut myös yhteydenottoja harjoitteluiden aikana, ettei harjoittelija toimi edellytysten mukaan. Näissä tapauksissa yhteisen palaverin jälkeen on yleensä päästy jat-

kamaan harjoittelua, mutta joissain tapauksissa on nähty paremmaksi keskeyttää harjoittelu.

Haastatteluissa esille nousseita harjoitteluissa esiintyneitä konkreettisia ongelmatilanteita ovat olleet tilanteet, joissa harjoittelunohjaaja ei ole ollut tehtäviensä tasalla, opiskelija on kokenut, ettei hän saa palautetta toiminnastaan ja tilanteet, joissa opiskelija ei ole tullut töihin tai hän on tullut työtilanteeseen valmistautumatta.

6.5 Harjoitteluiden tulevaisuudennäkymät

Kyselyyn vastanneista 24 vastaajaa 30:stä oli sitä mieltä, että heidän seurakunta on tulevaisuudessa halukas ottamaan nuorisotyön harjoittelijoita. Perustelut olivat hyvin monipuolisia. Kahdeksi suurimmaksi syyksi nousi ensinnäkin se, että haluttiin tarjota opiskelijoille mahdollisuus kasvattaa ammattitaitoa ja osaamista kentällä ja toiseksi se, että koettiin harjoittelijasta olevan hyötyä itselle, omalle työlle ja omalle seurakunnalle. Myös hyvin tärkeässä osassa nähtiin harjoitteluiden asema kirkon rekrytointikanavana. Seuraavaksi muutamia vastaajien kirjoittamia perusteluja.

Ilman omakohtaisia kokemuksia ei viran haltija pysty kunnolla aloittamaan työnsä tekoa, harjoittelu oiva tapa saada kokemusta - harjoittelija oiva lisä työvoimaan, vaikka harjoittelu työpanos mekitävä -srk saa uusia näkökulmia omaan toimintaansa. (Kysely 7.)

On halukas. Harjoittelijat tuovat aina jotain uutta mukanaan ja toisaalta mielellämme nuorisotyön tiiminä tuemme alan opiskelijoiden ammatillista kasvua. (Kysely 9.)

Kyllä. Harjoittelijoiden ottaminen lisää mahdollisuuksia saada kirkolle työntekijöitä myös tulevaisuudessa! Itse saa myös uusia ideoita, ja mahdollisuuden arvioida työyhteisön käytäntöjä, kun saa myös ulkopuolisen henkilön näkökulman. (Kysely 11.)

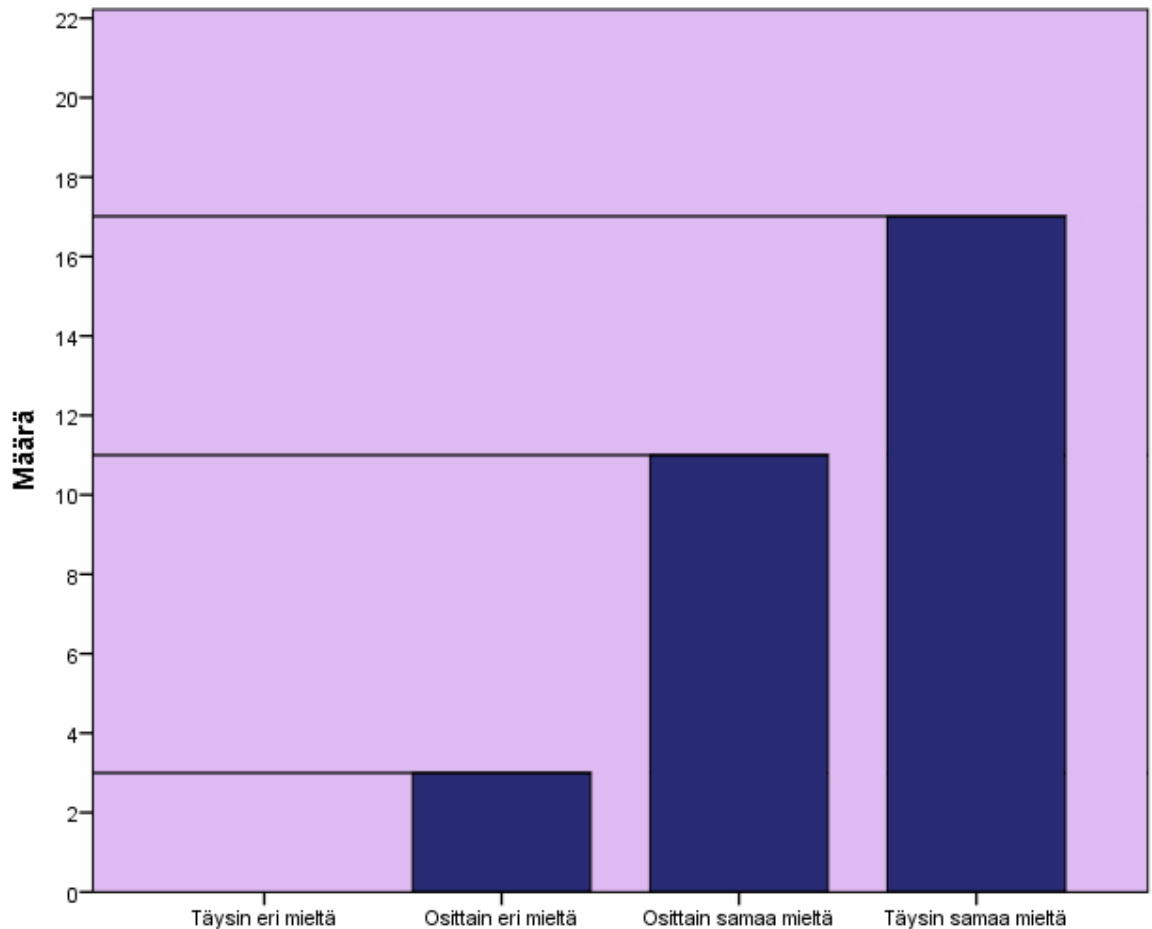
Kyllä, Haluamme olla rekrytoimassa ja mahdollistamassa tulevien työntekijöiden ammatti-identiteetin kasvua. (Kysely 13.)

Ehdottomasti. Olemme jatkuvasti vailla lisätyövoimaa, varsinkin kesällä, mutta myös hiihto ja joululomilla tarvitsemme rippileireille työvoimaa. Haluaisimme päästä mahdollisimman nopeasti valitsemaan harjoittelijoita ja kesätyöntekijöitä. Kesäajan rekrytoinnissa toivomme yhteistyötä koulun kanssa. (Kysely 16.)

kyllä, ehdottomasti! Haluamme tarjota mahdollisuuden harjoitella tulevaa työtä varten ja harjoittelijalla on kesällä aina tarvetta taloudellisten resurssien vuoksi. (Kysely 20.)

Kuusi vastasi myös kyllä, tietyin reunaehdoin. Tällaisia ehtoja oli mm. että harjoitteluun hakijan tulisi antaa itsestään jo hakuhetkellä hyvä kuva ja ansaita luottamus. Kahdessa vastauksessa oltiin sitä mieltä, että jos harjoittelijan asenne ja motivaatio harjoittelua kohtaan on kunnossa, on hän tervetullut harjoitteluun. Harjoitteluajankohta ja se, onko seurakunnalla tarjota riittävästi tekemistä harjoittelijalle, ratkaisee otetaanko harjoittelijaa lainkaan. Yhdessä vastauksessa sanottiin nuorisotyönohjaajan olevan halukas ottamaan harjoittelijoita nuorisopuolelle, mutta seurakunnan kirkkoherran kerrottiin suosivan vain teologiharjoittelijoita.

Nuorisotyönohjaajien motivaatioita harjoittelijoiden ohjaamiseen kysyttiin myös kysymyksen kymmenen väitteessä "seurakuntamme ottaa mielellään harjoittelijoita". Keskiarvoksi tuli tasan kolme (ka. 3,00/4,00 N=31). Vastaukset jakautuivat seuraavan kuvion (KUVIO 10) mukaisesti.



KUVIO 10. Seurakuntamme ottaa mielellään harjoittelijoita (N=31)

Täysin eri mieltä väitteen kanssa ei ollut yksikään vastaaja. Suurin osa (17) valitsi vastausvaihtoehdon neljä, eli täysin samaa mieltä. Tässä kysymyksessä ainoastaan kolme vastaajaa kallistui olemaan osittain erimielä väitteen kanssa. Samat vastaajat kertoivat myös kysymyksessä 14 jonkinlaisen ehdon sille, että onko harjoittelija tervetullut seurakuntaan. Kysymykset 14 ja 10b antoivat siis samansuuntaiset vastaukset.

Harjoitteluiden tärkeys kirkon alalle rekrytoinnissa nähtiin myös kyselylomakkeen kysymyksessä 10 (LIITE 1). Väitteeseen ”Harjoittelu on tärkeä rekrytointikanava kirkon töihin” vastattiin keskiarvolla 3,5/4 (N=26). Tästä huolimatta kuitenkin yllättävän pieni määrä vastaajista kertoi hyödyntävänsä harjoitteluita kesä-

työntekijöiden hankinnassa (ka. 2,38/4 N=25). Seuraavassa taulukossa (TAULUKKO 3) on esitetty miten seurakunnat hyödyntävät harjoittelijoita ja työsäoppijoita kesätyöntekijöiden hankinnassa.

TAULUKKO 3: Seurakuntien innokkuus rekrytoida harjoittelijoita kesätyöntekijöiksi (N= 27)

		Seurakuntamme hyödyntää harjoitteluita kesätyöntekijöiden hankinnassa				Yhteensä
		Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	
Mistä oppilaitoksesta nuorisotyön harjoittelijat ovat pääsääntöisesti olleet?	2. aste	3	0	2	1	6
	AMK	3	7	7	4	21

Taulukosta on luettavissa, että kysymys jakoi vastaajat. Selkeitä eroja sillä, ovatko harjoittelijat lähtöisin toisen vai kolmannen asteen oppilaitoksista, ei ole havaittavissa.

Kyselylomakkeen kysymyksessä 18 (LIITE 1) kysyttiin, että ”Miten toivoisitte harjoittelukäytänteiden muuttuvan tulevaisuudessa?”. Kuuden vastaajan mielestä nykyiset käytänteet ovat hyviä eivätkä vaadi muutosta. Neljässä vastauslomakkeessa toivottiin lisääntyvää yhteistyötä harjoitteluseurakunnan ja kouluttavan oppilaitoksen välille. Tällaisena yhteistyönä mainittiin mm. mahdollisen etukäteistapaamisen järjestäminen ennen harjoittelujakson alkua ja toivottiin tietoa harjoitteluaikajankohdista ja kestoista nykyistä aiemmin. Neljässä vastauksessa kehittämis-kohteena nähtiin se, että harjoittelujaksoista saataisiin pitempiä ja tätä kautta opiskelijalle koko seurakunnan arki paremmin tutuksi. Lisäksi kaksi vastaajaa toivoi harjoittelujaksojen ajoittuvan paremmin seurakunnan vuosikiertoon. Muutamassa kyselomakkeessa kerrottiin vaikeudesta järjestää opiskelijoille asumista harjoittelun ajaksi. Tähän asiaan toivottiin myös oppilaitokselta tukea.

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman lehtoreiden mukaan heidän harjoittelukäytänteensä toimivat tällä hetkellä hyvin, mutta muistavat, että maailma muuttuu ja aina kannattaa kehittyä. Yhteistyö seurakuntien, kokonaiskirkon ja kouluttavan oppilaitoksen välillä on se asia, jolla käytänteistä saadaan entistä parempia ja harjoittelujaksot hyödyttämään kaikkia osapuolia parhaalla mahdollisella tavalla. Molempien haastateltavien mielestä suunta on tällä hetkellä oikea ja harjoittelupalautesseminaarien asema nähdään tärkeänä. Näiden seminaarien ja hyvän yhteistyön kautta voidaan edesauttaa opiskelijoille välittyvää tunnetta siitä, että kirkko on hyvä työpaikka ja kirkko kutsumu heitä töihin.

Kysyttäessä haastateltavilta, että millä tavalla tulevaisuudessa voitaisiin ennaltaehkäistä mahdollisia harjoitteluissa tapahtuvia ongelmia, vastasivat kummatkin ensiluokkaisen tärkeäksi nousevan harjoittelunohjaajien kouluttamisen. Tämä asia nähtiin nimenomaan kirkon tehtävänä.

oppilaitoksen sisällä meidän pitää terästyä ja pitää silmät ja korvat auki että mitä tietoa opiskelijat tarvii jossaki vaiheessa. Ja varmasti se että me saatat kirkko mukaan näihin harjoittelutalkoisiin entistä paremmin. Ja kirkko taas sitten vois ottaa vastuulleen sen harjoitteluohjaajien kouluttamisen. Toki me oppilaitos vois olla ja tuliski olla siinä mukana mutta se vastuu niitten järjestämisestä tulis minun mielestä olla sitten siellä kirkon puolella. (Haastateltava 1.)

Seurakunnat tulisi Pelkosen mukaan saada sellaiseen valmiuteen, että koko työyhteisö olisi motivoitunut ja valmis ohjaamaan minkä tahansa alan harjoittelijaa nimen metyn harjoittelunohjaajan tukena. Harjoittelijoista itsestään johtuvat ongelmat harjoittelujaksolla ovat Isokäännän mukaan taas kasvun paikkoja opiskelijalle itselleen. Molemmat näkevät suurena haasteena kirkolle kaikkien alojen opiskelijoiden harjoitteluiden parantamisen ja kehittämisen niin, että varmistettaisiin tule-

vaisuudessa ammattitaitoisten ja motivoituneiden työntekijöiden saaminen kirkon alan töihin.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Opinnäytetyössä on tutkittu seurakunnissa tapahtuvia nuorisotyön harjoitteluita sekä työssäoppimisjaksoja painottuen kuitenkin ammattikorkeakoulujen harjoitteluihin. Aihetta on tarkasteltu seurakuntien harjoittelunohjaajien sekä Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun harjoitteluita ohjaavien opettajien näkökulmasta. Tähän lukuun on kirjattu johtopäätökset sekä kehittämisehdotukset tutkimuksen tulosten pohjalta. Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset on muotoiltu vastaamaan tutkimusongelmia. Kehittämisehdotukset ovat koko opinnäytetyöprosessin aikana sekä tutkimustulosten pohjalta heränneitä ideoita ja parannusehdotuksia nykyisiin harjoittelumalleihin ja -käytänteisiin. Tuloksia analysoitaessa kävi ilmi, ettei kyselyyn vastanneiden ikä, seurakunnan koko tai vastaajan koulutustausta vaikuttanut tuloksiin, vaan vastaukset jakautuivat tasaisesti näistä tekijöistä riippumatta, joten johtopäätökset ja kehittämisehdotukset ovat sen perusteella sovellettavissa kaikkiin seurakuntiin.

7.1 Kokemukset seurakuntaharjoitteluista

Tulosten mukaan harjoitteluiden nykytilaa pidetään hyvänä. Nykyisiin harjoittelukäytänteisiin ollaan tyytyväisiä. Kuitenkin nähdään, että yhteistyötä kirkon, seurakuntien ja oppilaitosten välillä tulisi lisätä ja saada eri työalojen harjoittelukäytännöt yhdenmukaisemmiksi. Hyvällä ja toimivalla yhteistyöllä voidaan vaikuttaa positiivisesti opiskelijan näkemykseen kirkosta työpaikkana ja sitä myötä turvata motivoitunut, sitoutunut ja osaava työvoima kirkolle tulevaisuudessa.

Kilpailu kasvatustyön ammattilaisista on kovaa työmarkkinoilla. Kouluttavien oppilaitosten ja harjoittelu- ja työssäoppimisseurakuntien pitäisi löytää välineet opiskelijoiden motivoimiseen kirkon töihin. Harjoitteluiden ja työssäoppimisten

tulevaisuutta ajatellen yhteistyötä eri toimijoiden välillä kannattaisi lisätä. Näitä toimijoita ovat kirkon alalle kouluttavat oppilaitokset, Suomen evankelis-luterilainen kirkko sekä sen seurakunnat. Tällaista yhteistyötä voisi olla aktiivinen yhteydenpito harjoittelukentän tilanteesta, selkeä roolijako sekä informaation välittyminen puolin ja toisin. Kukaan toimijoista ei yksinään pysty valmistamaan kirkolle uusia työntekijöitä, vaan siihen tarvitaan kaikkien yhteistä panostusta. Oppilaitokset voisivat valmentaa opiskelijoita paremmin ennen harjoitteluita seurakunnan työarkea varten, jotta he tietävät millaiseen ympäristöön ovat menossa harjoitteluun. Ei voida olettaa, että kaikilla olisi kokemusta seurakunnan toiminnasta. Lisäksi oppilaitokset voisivat välittää enemmän tietoa opiskelijan koulutuksen vaiheesta ja harjoittelun tavoitteista, esimerkiksi tehtävälisan muodossa, jossa kerrottaisiin, millaisia työtehtäviä harjoittelijalle voisi antaa.

Seurakunnat voisivat puolestaan välittää enemmän kaunistelematonta palautetta harjoitteluiden ja työssäoppimisten toteutumisesta sekä antaa näkemyksensä kehitystyöhön ja ennen kaikkea tarjota aktiivisesti harjoittelupaikkoja opiskelijoille esimerkiksi ottamalla yhteyttä oppilaitokseen sähköpostitse. Yhtenä kehittämis-ehdotuksena ammattikorkeakoulun harjoittelukäytänteisiin voisi olla lastenohjaajia kouluttavien toisen asteen oppilaitosten kaltainen yhteistyöverkko hiippakunnan alueen seurakuntien kanssa. Tällä voisi myös olla positiivinen vaikutus työvoiman pysymiseen alueella. Toisena mahdollisena kehitysideana voisi olla hiippakunnan tuomiokapitulin ylläpitämä internet-foorumi, jossa seurakunnat ja kirkon alan opiskelijat voisivat kohdata, luoda kontakteja sekä etsiä ja tarjota harjoittelijoita tai harjoittelupaikkaa.

7.2 Seurakuntien motivaatio ja valmius ohjata harjoittelijoita

Tulosten pohjalta voidaan todeta, että seurakuntien nuorisotyönohjaajien motivaatio toimia harjoittelunohjaajina on tällä hetkellä hyvällä tasolla. Seurakunnat ovat halukkaita ottamaan harjoittelijoita ja seurakunnat näkevät sen tärkeänä osana kirkon työntekijöiden rekrytointia. Opiskelijoille halutaan antaa mahdollisuus keilla ja kasvattaa ammattitaitoaan käytännön työympäristössä. Harjoittelunohjaajat kuitenkin kokevat harjoittelijoiden ohjaamisen työtä rasittavana tekijänä ja suurin osa pitää kiirettä ongelmana harjoitteluiden ohjaamisessa.

Harjoittelun ja työssäoppimisen ohjaaja on avainhenkilö opiskelijan työelämässä tapahtuvan oppimisen onnistumisessa. Kolmasosa harjoittelunohjaajista toivoo saavansa lisäkoulutusta harjoittelunohjaamiseen. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa nähdään, että harjoittelunohjaajille tulisi järjestää koulutusta, jotta harjoitteluista saataisiin kaikinpuolinen hyöty. Harjoittelunohjaajat toivoivat koulutusta tehtäviin sekä oppilaitokselta että hiippakunnalta. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulussa nähtiin, että harjoittelunohjaajien kouluttaminen on ensisijaisesti hiippakunnan tehtävä. Oppilaitoksilla ei yksinään ole koulutuksen mahdollistavia resursseja. Kirkko voisi hiippakuntatasolla hoitaa harjoittelunohjaajien kouluttamisen yhteistyössä oppilaitosten kanssa sekä kehittää ja luoda hiippakunnallisista harjoittelupalauteseminaareista jatkuva ja toimiva kohtaamispaikka kaikille kirkon alan opiskelijoille.

Ohjaajia voisi myös motivoida työhönsä jonkinlaisella pienellä palkkiolla, joka saisi ohjaajan tuntemaan, että hänen työtään ja panostaan uusien työntekijöiden kouluttamisessa arvostetaan. Palkkion ei välttämättä tarvitsisi olla rahallista vaan hiippakunta voisi esimerkiksi palkita aktiiviset harjoittelunohjaajat liikunta- tai kulttuuriseteleillä, joka edistäisi myös hyvinvointia sekä työssä jaksamista.

7.3 Harjoitteluiden hyödyt ja haitat

Harjoittelunohjaajat kokevat hyötyvänsä harjoittelijoiden ottamisesta ja ohjaamisesta sekä käytännön tasolla että omaa työtä rikastuttavana tekijänä. Harjoittelijoiden objektiivinen näkökulma työhön ja kyseleminen saa harjoittelunohjaajat arvioimaan uudelleen omia työtapojaan ja kokemaan ammatillista kasvua. Taloudellisista resursseista johtuen harjoittelijan työpanos nähdään monesti merkittävänä seurakunnalle.

Suurimpina ongelmina harjoittelunohjaamisessa koetaan harjoittelijoiden motivaatio harjoittelua kohtaan sekä oman työn hektisyys. Tulosten pohjalta voidaan todeta, että muita ongelmia esiintyy vähän ja ylitsepääsemättömiä ongelmia erittäin harvoin. Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulun puolelta halutaan kuitenkin tuoda ilmi, etteivät opiskelijat ole aina saaneet tarvittavaa harjoittelunohjausta. Vaikka kirkko antaisi hyvät puitteet ohjaajalle ohjaamiseen, tulisi ohjaajan kuitenkin tarkastella ja reflektoida jatkuvasti omaa ohjaamistaan siten, että se antaisi opiskelijalle mahdollisimman suuren hyödyn harjoittelun tai työssäoppimisjakson aikana. Ohjaaja voisi käyttää esimerkiksi kirkon mentorointimalleja kehittäessään omaa osaamistaan ohjaajana. Ohjaajan tulisi nähdä entistä enemmän opiskelija työtään rikastuttavana tekijänä ja hyödyntää opiskelijan näkökulmaa oman työnsä ja ammatillisen kasvunsa kehityksessä.

7.4 Kouluttavan oppilaitoksen odotukset harjoitteluita kohtaan

Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulusta toivotaan, että harjoitteluiden ja työssäoppimisien aikana opiskelijan tulisi saada realistinen ja kokonaisvaltainen kuva seurakunnan toiminnasta, eikä vain sitä kapeaa siivua, mikä käsittää oman työalan. Harjoittelijalle tulee antaa opiskeltavan ammatin mukaisia työtehtäviä jättä-

mättä harjoittelijaa yksin. Muina harjoittelunohjaajan tärkeinä tehtävinä nähdään rehellisen palautteen antaminen harjoittelijalle sekä harjoittelijan tutustuttaminen koko työyhteisöön ja seurakunnan toimintaan. Ihanteena on, että koko työyhteisö toimisi mukana harjoittelunohjaamisessa. Positiivinen ja toimiva työyhteisö jättää opiskelijalle hyvän kuvan seurakunnasta ja kirkosta työpaikkana. Kun koko työyhteisö olisi ohjaamassa opiskelijaa, poistaisi se kiirettä ja työn kuormitusta yhden henkilön harteilta.

Esimerkiksi jo harjoittelusuunnitelmaa laatiessa voisi olla selvästi merkattuja päiviä, jolloin harjoittelija kulkisi toisen työalan edustajan, esimerkiksi diakonin matkassa ja saisi näin paremman kuvan seurakunnan työstä ja sen tehtävistä. Tämä vaatisi koko työyhteisön sitoutumista harjoittelijan ohjaamiseen, mutta toisaalta se voisi silloin rikastuttaa koko työyhteisöä, eikä vain yhtä työntekijää. Lisäksi se toisi joustavuutta harjoittelijan elämään, eikä harjoittelupäivät olisi täysin sidottuja nuorisotyönohjaajan työpäiviin.

8 POHDINTA

Koko opinnäytetyöprosessi on ollut erittäin mielenkiintoinen ja antoisa. Olemme saaneet mahdollisuuden osallistua tutkimuksen teon yhteydessä syyskuussa 2011 Syötekeskuksessa järjestettyyn Oulun hiippakunnan vuosiaihe-seminaariin sekä marraskuussa 2011 pidettyyn Kirkon kouluttajafoorumiin Järvenpäässä. Nämä vierailut ovat antaneet uutta inspiraatiota ja näkökulmia työn tärkeyteen ja siihen, miten aihetta on kannattanut käsitellä. Lisäksi suuri vastausprosentti antoi varmuutta siitä, että työ on tärkeä ja kiinnostava.

Olemme pystyneet hyödyntämään opinnäytetyötä tehdessä kummankin omaa osaamista ja kiinnostuksen kohteita. Olemme käyneet pitkiä keskusteluja välillä kovaankin ääneen molempien eriävistä mielipiteistä ja tätä kautta mielestämme löytäneet hyvin erilaisia näkökulmia ja päässeet parhaisiin mahdollisiin lopputuloksiin. Välillä prosessia on hidastuttanut kummankin tekijän hektinen elämä, työ- ja opiskelukiireet sekä yksityiselämän mullistukset. Vaikka välillä on meinannutkin usko loppua, on yhteistä aikaa kuitenkin löytynyt. Olemme saaneet jaettua työmäärän hyvin ja kummatkin ovat keskittyneet omaan osaamisalueeseensa. Yhteistyö opinnäytetyön työelämäohjaajan kanssa on sujunut mutkitta. Mielestämme olemme onnistuneet vastaamaan toimeksiantajan asettamiin odotuksiin ja vaatimuksiin.

Työn loppuvaiheessa huomasimme joidenkin kysely- ja haastattelukysymysten olevan turhia ja löysimme asioita, joita olisi pitänyt kysyä. Tätä ongelmaa olisi pystynyt poistamaan sillä, että ennen kyselyiden laatimista olisi saatu teoriapohjaa kirjoitettua ja paremmin rajattua ja muotoiltua tutkimusongelmat. Myös lähdekirjallisuuden parempi tutkiminen ennen kyselyprosessin alkua olisi antanut enemmän valmiuksia kyselyn laatimiseen. Mielestämme kuitenkin saimme tutkimuksen avulla vastaukset työlle asetettuihin tutkimusongelmiin.

Jatkotutkimusaiheita tästä opinnäytetyöstä löytyy useita. Yksi näkökulma ja tärkeä tutkimusaihe on itse opiskelijoiden näkökanta seurakunnissa tapahtuvien harjoitteluiden tilaan. Toisaalta taas tästä tutkimuksesta ulkopuolelle rajatut teologi-, kanttori- ja diakoniopiskelijat ja heidän harjoittelunsa kannattaisi ottaa tarkastelun alle. Tätä kautta pystyttäisiin tulevaisuudessa kehittämään eri alojen harjoitteluita vastaamaan toisiaan ja löytämään mahdollisesti eri alan harjoittelusta ideoita toisen alan harjoitteluihin. Harjoittelunohjaajien koulutuksesta voisi lisäksi löytyä tutkimuksen aiheita. Hyvä tutkimuksen aihe voisi olla esimerkiksi se, millaista koulutusta toivottaisiin ja miten sitä voitaisiin järjestää. Mahdollisten koulutusmallien luomisessakin olisi haasteita tarjolla.

Vaikka asiat harjoittelurintamalla näyttäisivät tällä hetkellä voivan hyvin, ei silti pidä turtua hyvän olon tunteeseen, vaan pyrkiä kehittämään käytänteitä kohti tulevaisuuden haasteita. Harjoittelut ja työssäoppimiset ovat mielestämme tärkeitä seikkoja uusien työntekijöiden rekrytoinnissa ja jos niillä voidaan antaa opiskelijalle kuva siitä, että kirkko kutsuu heitä töihin, niin ollaan askeleen edempänä taakamassa kirkolle osaavat työntekijät myös tulevaisuudessa.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351.

Diak. 2008a. Ohjeita ja ideoita harjoittelunohjaajalle. Word-dokumentti. Saatavissa: <http://www.diak.fi/files/diak/Harjoittelu/Ohjeitajaidoitaharjoittelunohjaajalle3608.doc>. Luettu: 9.2.2012.

Diak. 2008b. Harjoittelun yleiset reunaehdot. Word -dokumentti. Saatavissa: <http://www.diak.fi/files/diak/Harjoittelu/Harjoittelunyleisetreunaehdot9122011.doc>. Muutettu 8.11.2011. Luettu 7.2.2012.

Diak. 2011. Opetussuunnitelma. Sosiaalialan koulutusohjelma. Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön koulutusohjelma. Pdf-tiedosto. Saatavissa: http://www.diak.fi/files/diak/Lomakkeet/OPSSosionomi_knto_2011.pdf. Luettu 2.2.2012.

Dunderfelt, T; Laakso, J; Niemi, P; Peltola, R & Vidjeskog, J. 2001. Yksilöllinen ihminen. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Espoon hiippakunnan tuomiokapituli 2012. Mikä on harppi –projekti?. Www-dokumentti. Saatavissa: http://espoonhiippakunta.evl.fi/koulutus_toiminta/harppi-projekti/. Luettu 10.2.2012.

Heikkilä, T. 2001. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita 16.

Hilksa, P. 2011. Työssäoppiminen seurakunnassa ammatillisessa peruskoulutuksessa. Pdf-tiedosto. Saatavissa: [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/DD682CA66FEB44D3C22578F50030440C/\\$FILE/Liite205.220Kofo20PE4ivi20Hilksa.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/DD682CA66FEB44D3C22578F50030440C/$FILE/Liite205.220Kofo20PE4ivi20Hilksa.pdf). Luettu 4.2.2012.

Hirsjärvi, S; Remes, P & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.,uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Isokääntä, T. 2012a. Harjoittelut SoleOPSissa. Sähköposti teemu.isokaanta@cou.fi 23.2.2012. Tulostettu 30.3.2012.

Isokääntä, T. 2012b. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma – sopimus harjoittelun ohjaamisesta. Sähköposti teemu.isokaanta@cou.fi 2.2.2012. Tulostettu 1.4.2012.

Jyväskylän yliopisto 2012. Humanistinen tiedekunta. Menetelmäpolkuja humanisteille – Laadullinen tutkimus. Www-dokumentti. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>. Luettu 10.2.2012.

Kananen, J. 2008. Kvantti – Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylän yliopistopaino.

Kirkkohallitus. 2007. Opiskelijat kirkon työpaikoilla 2006. Helsinki: Kirkkohallitus.

Kirkkohallitus. 2010. Ammatillisen koulutuksen ryhmän raportti ammatillisen koulutuksen seurannasta kirkkohallitukselle ja piispankokoukselle. Pdf-tiedosto. Saatavissa: [http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/Documents/21583A64C5594318C22578770040C9DE/\\$file/AKRraportti2010.pdf](http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/Documents/21583A64C5594318C22578770040C9DE/$file/AKRraportti2010.pdf). Luettu 14.2.2012.

Kirkkohallitus. 2012a. Työssäoppiminen ja harjoittelu koulutuksen osana. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp2?open&cid=Content40681E>. Luettu 31.1.2012.

Kirkkohallitus. 2012b. Mentorointi kirkon työssä ja koulutuksessa. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content40FFCE>. Luettu: 1.2.2012.

Kirkkohallitus. 2012c. Mentorointisuhde. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content27AD09>. Luettu: 1.2.2012.

Kirkkohallitus. 2012d. Mentorointisopimus. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content2AA09B>. Luettu: 1.2.2012.

Kirkkohallitus. 2012e. Lastenohjaaja. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/625ED50305E45407C225710E00264C98?OpenDocument&lang=FI>. Luettu 17.3.2012.

Kirkkohallitus. 2012f. Seurakuntien rakennemuutoshanke ja taustaaaineistoja. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp2?open&cid=Content3FA043>. Luettu 16.4.2012.

Kirkkolaki 13.9.2005/102.

Kirkon henkilöstön kehittämissopimus 2010. LUKU 4 / 8§ Työnohjaus ja mento-
rointi. Pdf-tiedosto. Saatavissa:
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/21B5682204135363C225770A00417FCD/\\$FILE/Kehittamissopimus.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/21B5682204135363C225770A00417FCD/$FILE/Kehittamissopimus.pdf). Luettu: 1.2.2012.

Kirkon tutkimuskeskus. 2008. Monikasvoinen kirkko. Suomen evankelis-
luterilainen kirkko vuosina 2004-2007. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Kotimaisten kielten keskus 2012. Merkitys – Mikä on mentori?. Www-dokumentti.
Saatavissa: <http://www.kotus.fi/index.phtml?i=512&s=2613>. Päivitetty: 8.12.2011.
Luettu: 1.2.2012.

KPAMK. 2006. Humanistisen ja kasvatusalan työrengas Loppuraportti. Pdf-
tiedosto. Saatavissa [http://www.cop.fi/harke/tietopankki/harke-
tietopankki/tuotokset/Loppuraportti_Humanistinen%20ja%20kasvatusala.pdf](http://www.cop.fi/harke/tietopankki/harke-tietopankki/tuotokset/Loppuraportti_Humanistinen%20ja%20kasvatusala.pdf).
Luettu 1.2.2012.

KPAMK. 2010. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (kirkollinen),
opintojen jaksoitus. Www-dokumentti. Saatavissa
http://www.cou.fi/ops/jaksotus.asp?pic=HKT_S10Y.swf. Luettu 21.2.2012.

KPAMK 2011. Ryhmän opintojaksot. Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulu-
tusohjelma, Ylivieska (NKNS11Y). Www-dokumentti. Saatavissa
https://soleops.cou.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjOps/tab/tab/sea?ryhma_id=2041047&kouluhj_id=2003821&stack=push. Luettu 21.2.2012.

Launonen, P. 2011. Kouluttajafoorum 2011 Diakonia-ammattikorkeakoulu ja seu-
rakuntaharjoittelu. Pdf-tiedosto. Saatavissa:
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/DD682CA66FEB44D3C22578F50030440C/\\$FILE/Liite%205.3%20Kouluttajafoorum%202011%20PL.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/DD682CA66FEB44D3C22578F50030440C/$FILE/Liite%205.3%20Kouluttajafoorum%202011%20PL.pdf). Luettu 1.2.2012.

Leppälä, R. 2010. Nuoret ja kirkon nuorisotyö Pohjois-Suomessa. Nuorten uskon-
nollisuus ja elämänhallinta. Vaasa: Oy Fram Ab.

Miller, A. 2002. Mentoring students and young people – A handbook of effective
practice. London: Kogan Page.

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen
ja arviointi työpaikalla. 3.painos. Vammala: ESR.

Mäntylä, R. 2007. Ammatillinen kasvu ammattikorkeakoulussa. Teoksessa Saari, S & Varis, T (toim.) Ammatillinen kasvu – Professional growth – Professori Pekka Ruohotien juhlakirja. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 92-102.

Novia. 2012. Det sociala området, Åbo. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://ansokan.novia.fi/YH-examen/det-sociala-omradet-abo.html>. Luettu 2.2.2012.

Nurmi, M. 2010. Väliraportti. Harppi-projekti. Espoon hiippakunta Työssäoppisjaksojen ja seurakuntaharjoittelujen tilannekartoitus syys-lokakuu 2010. Pdf-tiedosto. Saatavissa: <http://espoonhiippakunta-evl-fi-bin.directo.fi/@Bin/83a07f8fd84b76accd5c44db533cfd5c/1329219176/application/pdf/249302/V%C3%A4liraportti.pdf>. Luettu 14.2.2012.

Ojanen, S. 2003. Ohjauksesta oivallukseen – Ohjausteorian kehittelyä. Teoksessa Silkelä, R (toim.) 2003. tutkimuksia opetusharjoittelun ohjauksesta. Suomen harjoittelukoulujen vuosikirja N:O 1. Verkkojulkaisu. Saatavissa: <http://sokl.joensuu.fi/verkkojulkaisut/ohjaus/Ojanen.htm>. Luettu 31.3.2012.

Ojanen, S. 2006. Ohjauksesta oivallukseen – Ohjausteorian käsittelyä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Yliopistopaino.

Opetushallitus. 2009. Lapsi- ja perhetyön perustutkinto, lastenohjaaja 2009. Pdf-dokumentti. Saatavissa: [http://evl.fi/EVLfi.nsf/0/D31B183906E83FDAC22579AD004CCECA/\\$file/110544_Lapsi_ja_perhetyon_perustutkinto_lastenohjaaja_2009.pdf](http://evl.fi/EVLfi.nsf/0/D31B183906E83FDAC22579AD004CCECA/$file/110544_Lapsi_ja_perhetyon_perustutkinto_lastenohjaaja_2009.pdf). Luettu 17.3.2012.

Piispainkokous. 2009. Piispainkokouksen suositus seurakunnan lastenohjaajan tehtävään kelpoistavasta tutkinnosta. Pdf-tiedosto. Saatavissa: [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/816AA1A2E575DE86C225770000259EA7/\\$FILE/LASTENOHJAAJA-SUOSITUS.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/816AA1A2E575DE86C225770000259EA7/$FILE/LASTENOHJAAJA-SUOSITUS.pdf). Luettu 2.2.2012.

Ruohotie, P. 2005. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 1.-3. painos. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Salomäki, H. 2008. Kirkolliselle alalle hakeneiden uskonnollinen tausta ja uravalinta. Vaasa: Waasa Graphics OY.

Salonen, P. 2005. Ohjaako harjoittelu asiantuntijuuteen? Selvitys ammattikorkeakouluopiskelijoille toteutetusta harjoitteluaiheisesta kyselystä. Pdf-tiedosto. Saatavissa: http://www.cop.fi/harke/Ohjaako_harjoittelu_asiantuntijuuteen_.pdf. Luettu: 6.2.2012.

STTK. 2012. Työharjoittelu ja työssäoppiminen. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.tyoelamaan.fi/fi-fi/tyoharjoittelu-ja-tyossaoppiminen/>. Luettu 31.1.2012.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon keskushallinto. 2009. Meidän kirkko- tulevaisuuden työpaikka. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon rekrytointistrategia vuosille 2009-2015. Pdf-tiedosto. Saatavissa: [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/8FE3E9E92E842552C22576C6005025C5/\\$FILE/Kirkon_rekrytointistrategia.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/8FE3E9E92E842552C22576C6005025C5/$FILE/Kirkon_rekrytointistrategia.pdf). Luettu 18.2.2012.

Teräväinen, S. 2005. Harjoittelu – Silta ammattiin humanistisella ja kasvatusalalla yhteisöpedagogin ja viittomakielen tulkin harjoittelujen juurilla. Teoksessa Hulkko, P; Salonen, P & Varmola, T (toim.). Harjoittelun juurilla. Keski-pohjanmaan ammattikorkeakoulun julkaisuja. Waasa Graphics Oy.

Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 15.5.2003/352. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030352>. Luettu: 6.2.2012.

Wallin, A. 2007. Teoreettisia näkökulmia ammatilliseen kasvuun. Www-dokumentti. Saatavissa: <http://www.awailable.com/kolumnit-ja-artikkelit>. Luettu 31.1.2012.

KYSELY NUORISOTYÖN OPISKELIJOIDEN HARJOITTELUISTA SEURAKUNNISSA

Ympyröikää sopivin vaihtoehto tai kirjoittakaa vastaukset viivoille

1. Sukupuoli Mies Nainen

2. Ikä ____ vuotta 3. Koulutus _____

4. Seurakuntalaisten lukumäärä seurakunnassa, jossa työskentelette

Alle 3 000	3 000–5 999	6 000–8 999	9 000–11 999
12 000–14 999	15 000–19 999	20 000–29 999	30 000-

5. Montako nuorisotyön harjoittelijaa seurakunnassanne on ollut viimeisen viiden vuoden aikana?

Ei yhtään 1-4 5-9 10 tai useampi

6. Millaisia työtehtäviä harjoittelijalle pääsääntöisesti annetaan?

7. Millaisia ominaisuuksia toivotte harjoittelijalta?

(ympyröikää kolme tärkeintä ja alleviivatkaa kolme merkityksettömintä)

oma-aloitteisuus	itseohjautuvuus	ammattitaito	positiivisuus
joustavuus	avoimuus	luovuus	vuorovaikutteisuus
itseilmaisuu	huumorintaju	hengellisyys	rohkeus
hyvä itseluottamus	sukupuoli	kokemus	tavoitteellisuus
muu, mikä? _____			

8. Mistä oppilaitoksesta nuorisotyön harjoittelijat ovat pääsääntöisesti olleet?

Keski-Pohjanmaan AMK (Raudaskylä) DIAK Muu, mikä? _____

9. Miten harjoittelijan koulutustausta näkyy työtehtävien suorittamisessa?

10. Vastatkaa seuraaviin väittämiin ympyröimällä sopivin numerovaihtoehto

1. Täysin eri mieltä

2. Osittain eri mieltä

3. Osittain samaa mieltä

4. Täysin samaa mieltä

a) Seurakunnassamme on riittävästi resursseja harjoittelijan ohjaamiseen	1	2	3	4
b) Seurakuntamme ottaa mielellään harjoittelijoita	1	2	3	4
c) Harjoittelijoiden ohjaamisesta pitäisi saada jonkinlainen taloudellinen korvaus	1	2	3	4
d) Harjoittelijoiden ohjaamiseen on annettu riittävästi koulutusta	1	2	3	4
e) Harjoittelujaksojen ajankohdat ovat sopivia	1	2	3	4
f) Seurakuntamme hyödyntää harjoitteluita kesätyöntekijöiden hankinnassa	1	2	3	4
g) Harjoittelu on tärkeä rekrytointikanava kirkon töihin	1	2	3	4
h) Harjoittelijoiden ohjaaminen vie paljon aikaa	1	2	3	4
i) Harjoittelijat tuovat uusia ideoita ja näkökulmia työhön	1	2	3	4
j) Harjoittelijoista on hyötyä seurakunnalle	1	2	3	4
k) Harjoittelijoiden ottaminen ja ohjaaminen on yksi työn tehtävistä	1	2	3	4
l) Harjoittelijoiden ottaminen on antoisaa	1	2	3	4
m) Oma ammattitaito kasvaa harjoittelijoita ohjatessa	1	2	3	4
n) Oppilaitokselta tulisi saada lista tehtävistä, joita harjoittelijalle voi antaa	1	2	3	4
o) Harjoittelusopimukset ovat selkeitä ja helposti täytettäviä	1	2	3	4
p) Arviointikaavakkeet ovat selkeitä ja helposti täytettäviä	1	2	3	4
q) Ongelmista keskusteleminen ja niiden ratkaiseminen oppilaitoksen kanssa on helppoa	1	2	3	4
r) Harjoittelijan ohjaamiseen saadaan riittävästi tukea oppilaitokselta	1	2	3	4

11. Maksavatko oppilaitokset seurakunnalle harjoittelijan ottamisesta?

12. Maksaako seurakuntanne korvausta harjoittelijan ohjaamisesta?

13. Millaista lisätukea harjoittelunohjaamiseen toivoisitte saavanne oppilaitokselta tai hiippakunnalta?

**14. Onko seurakuntanne tulevaisuudessa halukas ottamaan nuorisotyön harjoittelijoita?
Muistathan perustella!**

Kyllä

Ei

15. Millaiset asiat ovat aiheuttaneet ongelmia harjoitteluiden aikana? (ympyröi yksi tai useampi)

harjoittelijan motivaatio	vuorovaikutus harjoittelijan kanssa	työntehtävien keksiminen
liika paperityö	oma motivaatiosi	yhteistyö oppilaitoksen kanssa
kiire	harjoitteluiden kestot lyhyitä	harjoitteluiden kestot pitkiä
harjoittelijoiden epäpätevyys alalle	palautteen antaminen harjoittelijalle	
muu, mikä? _____		

16. Millaisia positiivisia kokemuksia teillä on harjoitteluista/ harjoittelijoista/ohjaamisesta?

17. Onko harjoitteluiden aikana tai harjoittelijoiden kanssa esiintynyt muunlaisia ongelmia, kuin mitä tässä kyselyssä on jo tullut ilmi?

18. Miten toivoisitte harjoittelukäytänteiden muuttuvan tulevaisuudessa?

19. Muuta kommentoitavaa / vapaa sana

Kysymykset Keski- Pohjanmaan ammattikorkeakoulun kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelman harjoitteluista vastaavien opettajien haastatteluun

Aika, paikka, paikallaolijat

Haastateltavan nimi ja asema

Saako käyttää nimeä ja asemaa opinnäytetyössä?

1. Oletteko itse toimineet seurakunnassa harjoittelunohjaajana? Jos olette niin millaisia kokemuksia teillä itsellänne on?
2. Miten te ohjaavana opettajana valmistatte opiskelijan harjoitteluun seurakuntaan?
3. Mitä te, ohjaavana opettajana odotatte seurakunnassa tapahtuvan harjoittelun antavan opiskelijalle?
4. Millaista ohjausta te toivotte harjoittelijalle seurakunnassa?
5. Huomaako opiskelijoista harjoittelussa tapahtuvan ammatillisen kasvun? Mitä muita muutoksia olette huomanneet?
6. Miten te koette koulun ja seurakunnan välisen yhteistyön toimivan? Mikä voisi olla paremmin?
7. Kuinka paljon seurakunnat kyselevät teiltä harjoittelijoita? Löytyykö kaikille opiskelijoille harjoittelupaikka?
8. Onko seurakunnilta tullut korvauspyyntöjä harjoittelijoiden ottamisesta?
9. Miten olette kokeneet hiippakunnalliset harjoittelupalautesseminaarit?
10. Tuleeko seurakunnilta palautetta onnistumisista ja ongelmista? Onko tullut palautetta, että seurakunta olisi hyötynyt harjoittelijan ottamisesta?
11. Millaisia ongelmia on tullut vastaan? Missä on mennyt vikaan?
12. Millä tavalla ennaltaehkäistä harjoittelussa syntyviä ongelmia?
13. Uuden OPSin edut harjoittelijalle ja seurakunnalle?
14. Kirkon kouluttajafoorumilla Järvenpäässä marraskuussa 2011 keskusteltiin mm. "Paras harjoitteluseurakunta" – palkinnosta. Kuinka teidän mielestänne seurakuntaharjoitteluita voitaisiin kehittää niin, että niistä saataisiin kaikkia osapuolia tyydyttävä kokemus?
15. Onko teille herännyt mieleen jotain, mitä haluaisitte vielä sanoa?

Syksyinen tervehdys Raudaskylältä!

Olemme Liisa Alaluusua ja Mikko Matkoski, yhteisöpedagogiopiskelijoita ja tulevia nuorisotyönohjaajia Keski- Pohjanmaan Ammattikorkeakoulusta.

Teemme Oulun hiippakunnan tuomiokapitulin hankkeistamaa opinnäytetyötä, jonka aiheena on nuorisotyön opiskelijoiden seurakunnissa tapahtuvan harjoittelun tutkiminen ja kehittäminen kaikkia osapuolia miellyttäväksi ja asenteellisesti positiiviseksi asiaksi.

Tämän Oulun hiippakunnan alueella teetetävän kyselyn tavoitteena on selvittää, miten paljon seurakunnissa on nuorisotyön harjoittelijoita ja miten heidät koetaan seurakunnissa. Teidän kokemuksenne, näkemyksenne ja mielipiteenne ovat ensiarvoisen tärkeitä. Toivoisimme, että jakaisitte niitä meidän tietoomme ja näin auttaisitte opiskelijoita, opilaitoksia ja itseänne saamaan tulevaisuudessa harjoitteluista täyden hyödyn irti. Se onnistuu helposti vastaamalla tähän kyselyyn!

Ohjeet kyselyn täyttämiseen:

1. Varatkaa aikaa n. 15-20min.
2. Käykää hakemassa kupillinen kahvia (tee käy myös).
3. Ottakaa hyvä ja rento asento työtuolissanne (jos mahdollista).
4. Täyttäkää kyselylomake tai vastatkaa kysymyksiin verkossa osoitteessa <https://www.webropol.com/P.aspx?id=573622&cid=167198706> (verkkokysely sulkeutuu 14.10.2011 klo 16.00)
- 5a. Jos vastasitte paperille, laittakaa lomakkeet mukana tulleeeseen kirjekuoreen ja postittakaa meille **14.10.2011** mennessä.
- 5b. Jos vastasitte verkossa, olette suoriutuneet tehtävästä.

Jäikö jokin asia askarruttamaan? Ota rohkeasti yhteyttä!

Liisa Alaluusua xxxxxxxxxxx liisa.alaluusua@cou.fi

Mikko Matkoski xxxxxxxxxxx mikko.matkoski@cou.fi



OULUN HIIPPAKUNNAN
TUOMIOKAPITULI

Lausunto tutkimuksesta

Hyvä nuorisotyönohjaaja/työharjoittelun ohjauksesta vastaava

Tässä kirjekuoressa saat kyselykaavakkeen, joka liittyy kirkon nuorisotyöohjaajaopiskelijoiden työharjoittelun kartoitukseen Oulun hiippakunnan seurakunnissa. Yhteisöpedagogiopiskelijat **Liisa Alaluusua** ja **Mikko Matkoski** selvittävät tämän hetkistä työharjoittelutilannetta ja samalla pyrkivät tutkimustulosten perusteella kehittämään työharjoitteluun liittyviä käytänteitä kaikkien parhaaksi.

Opiskelijoiden työharjoittelu on merkittävä osa uusien työntekijöiden rekrytointia, jotta seurakunnat saisivat parhaimmat työntekijät myös tulevaisuudessa. Suosittelen lämpimästi tutkimukseen osallistumista, sillä työharjoittelun kehittäminen tämän tutkimuksen kautta on tärkeä asia.

Oulussa 27.9.2011,

Pekka Asikainen
hiippakuntasihteeri
TM, FT